



Hur skapas attraktiva och hälsosamma arbetsplatser inom äggproduktionen?

Catharina Alwall Svennefelt

Peter Lundqvist

Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi (AEM), SLU, Alnarp

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för landskapsplanering, trädgårds- och jordbruksvetenskap

Rapport 2011:46

ISSN 1654-5427

ISBN 978-91-86373-97-9

Alnarp 2011



LANDSKAP TRÄDGÅRD JORDBRUK

Rapportserie

Hur skapas attraktiva och hälsosamma arbetsplatser inom äggproduktionen?

Catharina Alwall Svennefelt

Peter Lundqvist

Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi (AEM), SLU, Alnarp

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för landskapsplanering, trädgårds- och jordbruksvetenskap

Rapport 2011:46

ISSN 1654-5427

ISBN 978-91-86373-97-9

Alnarp 2011

Omslagsfoto: Sven Secher

FÖRORD

Föreliggande rapport är en publicerad slutredovisning av projektet ”Hur skapas attraktiva och hälsosamma arbetsplatser inom svensk äggproduktion?”, finansierat av Stiftelsen Lantbruksforskning. Projektrapporten har tidigare redovisats och funnits tillgänglig i opublicerad version.

Rapporten baseras på studier genomförda under 2003 – 2005 och de produktionsförhållanden som gällde under den tidsperioden.

Projektledare för projektet, dess genomförande och huvudförfattare till föreliggande slutrapport är forskningsassistent Catharina Alwall Svennefelt.

I projektet har docent Stefan Pinzke och docent Marianne Stål medverkat i planering av enkätstudier och som ansvariga för fältstudier med fokus på ergonomiska frågor.

Professor Peter Lundqvist har initierat projektet och varit huvudansvarig för projektets genomförande och redovisning. Han har också varit medförfattare till rapporten.

Till medverkande i enkät- och fältstudier som värphönsproducenter och anställda riktas ett stort och varmt tack.

Ett speciellt tack riktas vidare till dem som bidragit som referens- och stödpersoner i olika skeden av projektets genomförande: Per-Olof Björnsson, Svenska Ägg; Lars Gunnarsson, Klosterägg; Bernt Johansson, Källängs hönseri; Torgny Andersson Uddarps Gård; Lars Norrman, Gimranäs; Sven Secher, Fjäderfä; Claes Bloch Kommunalarbetsareförbundet, samt Eva von Wachenfelt, LBT, SLU Alnarp.

En målsättning är att projektets resultat, slutsatser och rekommendationer skall användas av berörda aktörer i det fortsatta arbetet med att skapa de attraktiva och hälsosamma arbetsplatserna inom värphönsnäringen

Alnarp i december 2011

Catharina Alwall Svennefelt & Peter Lundqvist

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	6
Inledning	8
Bakgrund	10
Metod och material	12
Resultat	14
- Arbete med värphönsproduktion	14
- Arbete i olika inhysningssystem	56
Diskussion	89
Slutsatser och förslag	98
Referenser	99

Bilagor

1. Exempel på ergonomiska belastningsförhållanden
2. Råd & rekommendationer - för chefer & arbetsledare i värphönsproduktionen
3. Råd & rekommendationer - för anställda i värphönsproduktionen

SAMMANFATTNING

Föreliggande projekt har haft som övergripande målsättning att verksamma inom svensk äggproduktion, oavsett ålder, kön och kropps-konstitution skall klara sitt arbete med bibehållande av god hälsa och skall känna arbetet som utvecklande och positivt. Övergripande syfte har varit att visa vad som krävs av respektive produktionssystem gällande teknik, miljöfaktorer, arbetsledning och individuell medarbetare för att den övergripande målsättningen skall kunna uppnås. Efter samråd med företrädare för branschen och arbetsmarknadens parter inriktades projektet på en studie av samtliga verksamma på värphönsföretag med minst 5000 värphöns. Företagsstorleken valdes med målsättningen att få med en stor andel företag, där man hade både aktiva företagare och anställda. Med utgångspunkt från resultaten från enkätstudierna genomfördes kompletterande fältstudier för att stärka viktiga delar i studien. Undersökningen visar att variationen är stor gällande antalet anställda, där något företag hade 30 anställda medan flertalet företag endast hade ett fåtal eller inga anställda alls. Den åldersmässiga fördelningen visade att producenter och anställda var ungefär lika gamla (47 år), yngre än den genomsnittlige svenske lantbrukaren.

Resultaten visade bl a att mindre än en tredjedel av äggproducenterna var anslutna till företagshälsovård. Närmre 20% av dem hade drabbats av arbetsrelaterade hälsobesvär eller olycksfall under det senaste året, motsvarande siffra bland de anställda var drygt 30%. Producentrelaterade problem var att man inte fick tillräckligt med sömn och vila (28%), att kraven i arbetet påverkade hem- och familjeliv på ett negativt sätt (38%) och att det var svårt att sätta gränser mellan arbete och privatliv (69%). Däremot rapporterades att man i hög grad upplevde att man hade stöd från erfarna kollegor eller någon annan person. Såväl producenter som anställda rapporterade besvär i skuldror/axlar och ryggens nedre del. Producenterna utförde också arbetsmoment som leder till ökade besvär, framförallt i knän. Besvär i rörelseorganen var framför allt påtagliga för dem som samlade in fellagda ägg i flervåningssystem, satte in höns, utförde daglig utgödsling i oinredda burar, utgödsling vid omgångsslut i ekologiskt och flervåningssystem. En hög andel upplevde besvär i samband med utslaktning. För en del innebar besvären att man inte kunnat utföra det dagliga arbetet. Ungefär 70% av producenterna tillämpade systematiskt miljöarbete i verksamheten. Det var äggproducenterna själva som i huvudsak ansvarade för att fel och brister åtgärdades i verksamheten, följt av att både producent och anställd tillsammans delade på ansvaret. Knappt hälften angav att de hade ett skyddsombud i verksamheten. Handlingsplan för olika kris-situationer saknades hos de flesta producenter. Övervägande delen av producenterna samlade sin personal var 14 :e dag för att informera om verksamheten. Knappt 20 % rapporterade att de gjorde det varje vecka. Flertalet anställda upplevde att de var nöjda med den information som gavs på arbetsplatsen. Omkring två tredjedelar av de anställda rapporterade att de kände sig delaktiga och fick god inblick vid genomgång av verksamhetens produktionsresultat. Nästan samtliga anställda rapporterade att man hade möjligheter till kontakter med arbets-kamrater under arbetsdagen. Detsamma gällde även om att komma bra överens med arbets-kamrater och överordnad. Majoriteten upplevde också att man får gehör för sina idéer från sina arbetskamrater och att arbetskamraterna sätter värde på det egna arbetet. Något färre upplevde att de fick gehör för sina idéer från sin närmsta chef/överordnad. Endast ett fåtal menade att det fanns en utvecklingsplanering för arbetslaget. Värphönsproducenterna arbetade för arbetsrotation, lika så gällande pauser och raster vid fysiskt ansträngande arbete för personalen. Dock visade det sig att det endast i liten utsträckning förekom organiserad flextid. En satsning på flextid kan vara en framgångsrik faktor för att öka attraktionen för att arbeta i företag med värphönsproduktion. Rollen som företagare är ett de viktigaste problemen i värphönsproducenternas arbetssituation. Att ha strikta rutiner för avstämning av

produktionsresultat, målsättning och handlingsplan för verksamheten och att göra dessa väl kända för de anställda är viktigt. Många producenter arbetar målmedvetet för detta. De flesta producenterna verkade överlag nöjda med sina medarbetare. Producenterna hade också behov av att kompetensutveckla sig själva, speciellt inom ledarskap och ekonomi. Flertalet producenter, oavsett system, ansåg att inhysningssystemet bidrar till att man har en bra översikt i stallet t ex då det gäller djurtillsyn, utfodring etc. Svaren varierade dock mer när det gällde tillgängligheten att nå allting i stallet. Här visade det sig att de producenter som arbetade i flervåningssystem var något mindre nöjda. De flesta producenter använde skydds-utrustning i det dagliga arbetet. Det mest förekommande hjälpmedlet för insamling av fällagda ägg i frigående system, var att nyttja en korg. De flesta som arbetade med höns i flervåningssystem använde en käpp som hjälpmedel för att t ex dra till sig ägg eller döda höns. Flertalet av de producenter som arbetade med frigående höns, upplevde att de var tvungna att böja sig när de samlade in ägg, vilket kunde leda till besvär i rörelseorganen. En del producenter uppgav att insättning av höns i stallet kunde upplevas som fysiskt/psykiskt ansträngande. De angav t ex att arbetsmomentet bidrog till tunga lyft och mycket bärande, ensidiga arbetsställningar med besvär i rygg och axlar. Arbetsmomentet innebar även stort arbetskraftbehov. Foderhantering skedde i huvudsak helt mekaniserat med undantag för ekologiskt system som i något större utsträckning delvis gjorde detta manuellt. En del producenter tyckte att påfyllning av sandbad var både fysiskt och psykiskt mödosamt. I frigående golvsystem var det relativt vanligt att den dagliga utgödslingen hanterades helt mekaniserat. I ekologiskt system gjorde man det ofta både mekaniserat och manuella moment. Några producenter med frigående system tyckte att arbetet med den dagliga utgödslingen var tungt, dammigt och tidskrävande. På frågan om hanteringen av utgödsling vid omgångsslut upplevdes som fysiskt/psykiskt ansträngande svarade majoriteten av de som arbetade i ekologiskt system och flervåningssystem att så var fallet. Något färre rapporterade detta från frigående golvsystem. Majoriteten producenter med frigående höns upplevde att uppsamling/utplockning av djur till slakt var besvärande, detta t ex gav irritation i luftvägarna och det var mycket klättrande på inredningen, stressigt och dammigt. I flervåningssystem upplevde man även att det är fysiskt/psykiskt påfrestande eftersom djuren jagas, skräms och blir rädda. I system med inredda burar upplevdes arbetet som monotomt, slitsamt för armar, händer och knä. Stress och damm var också mer påtagligt i detta system. Olika former av hjälpmedel användes för att underlätta sysslorna vid ägghantering i packrummet. Denna studie ger starkt stöd för att man bör tänka på arbetsmiljön redan i planeringsstadiet, t ex vid en ny- eller ombyggnation, inte minst för att underlätta arbetsställningar och arbetsrörelser och därmed minska risken för belastningsskador. Till exempel skall utrustning vara placerad på ett sådant sätt att den lätt går att kontrollera och hantera. Dagligt skötselarbete, rengöringsarbete och insättning respektive utslaktning av höns, skall inte behöva innebära arbetsställningar som leder till arbete över axelhöjd eller arbete som innebär att huka sig eller klättra på inredningen. Några system som t.ex. flervåningssystemet och inredda burar, svarade för många inrapporterade hälsobesvär. Insamling av ägg, utslaktning och rengöring är tunga arbeten och många duktiga äggproducenter och anställda riskerar att behöva sluta i förtid på grund av förslitningsskador. Ett nära utvecklingsarbete vore önskvärt där utvecklare av inhysningssystem vid företag, djurmiljö- och arbetsmiljöforskare tillsammans kunde utveckla system som vore optimala både ur djurmiljö-, arbetsmiljö- och ekonomisynpunkt. Systematiskt arbetsmiljöarbete, management och arbetsorganisation samt teknikutveckling är några åtgärder som värphönsproduktionen bör sätta under lupp med start 2006. Undersökningen bör följas upp med praktisk information och utbildningsinsatser.

INLEDNING

Allt sedan den nya djurskyddslagstiftningen trädde i kraft under 1988 har ett omfattande arbete pågått med utveckling, studier och forskning kring olika inhysningssystem för värphöns. Traditionella burar fick endast användas efter dispens från Jordbruksverket. De sista dispensererna löpte ut i slutet av 2002, men fortfarande fanns en del burar kvar (2005) p.g.a. rättsliga processer. Frigående värphöns finns dels i högbeläggningssystem (15-20 höns/m² golvyta) och dels i lågbeläggningssystem (max 9 höns/m² golvyta). De s.k. inredda burarna (med rede, sittpinne och sandbad) är under stark utveckling och förväntas att bli en dominerande inhysningsform på längre sikt. För närvarande är det dock bara ett fåtal fabrikat som godkänts av Djurskyddsmyndigheten (och tidigare Jordbruksverket), efter obligatorisk prövning. Ett annat system är de s.k. storburarna med 15-40 höns, vilka inte finns i svenska produktionsanläggningar. Förutom dessa system finns även småskaliga system t ex flyttbara hönshus och andra system där djuren ges möjlighet till utevistelse sommartid. För ekologisk äggproduktion krävs utevistelse sommartid i gräsbevuxen rastgård vilket ofta är fallet i de småskaliga systemen (Jordbruksverket, 1999).

Vad gäller arbetsmiljöaspekter på de olika systemen så har Jordbruksverket (1999) konstaterat för:

Traditionella burar:

- damm- och ammoniakproduktionen är begränsad
- fellagda ägg förekommer inte
- risken för parasitangrepp är begränsad

Frigående höns:

- ergonomiskt påfrestande arbete
- ökad ammoniakproduktion och dammhalt i luften

Inredda burar:

- risken för parasitangrepp är begränsad
- ammoniakproduktionen är begränsad
- ökad arbetsinsats krävs för skötsel av sandbad

Storburar:

- dåliga inspektionsmöjligheter
- arbetsmiljön vid utslaktning är dålig

Småskaliga system:

- arbetssituationen upplevs oftast som intressant och stimulerande
- risk för parasitangrepp och salmonella (svårönsade system)
- stor andel av manuellt arbete
- miljön i stallet kan vara dålig under vintertid

Jordbruksverkets sammanställning av arbetsmiljöaspekter baseras dels på de forskningsresultat som framtagits av arbetsmiljöforskare, främst vid SLU i Alnarp (t ex Gustafsson & Mårtensson, 1990, Mårtensson, 1995, Lundqvist, 1995, Gustafsson et al.1996, Lundqvist, 1999) och dels från synpunkter som framkommit vid djurskyddsprövningar av nya system.

Upprepade signaler har kommit från sysselsatta inom äggproduktionen (via bl a Svenska Kommunalarbetarförbundet - tidigare Svenska Lantarbetareförbundet) angående belastningsproblem i olika kroppsdelar, som sätts direkt i samband med arbetet i värphönsstallar. Det finns inga studier som direkt handlar om skador uppkomna vid arbete inom svensk äggproduktion.

Det har visat sig i flera studier (Stål, 1999; Pinzke, 1999) att det finns en stark korrelation mellan belastningsbesvär och olika arbetsmiljöfaktorer såsom tunga lyft och lyft som utförs i ofysiologiska arbetsställningar, arbetsrörelser som utförs med hög hastighet och/eller hög repetitivitet. Inom fjäderfästallar förekommer arbeten som innebär fysisk ansträngning och ofysiologiska arbetsställningar exempelvis vid rengöringsarbete av stallar med användning av högtryckspruta. Insamling och utlastning av djur från stall efter produktionsomgång är arbeten som också är mycket fysiskt krävande (Lundqvist, 1999). Den dagliga tillsynen i värpreden i frigående system och tillsynen av djur i inredda burar innefattar också fysiskt ansträngande moment. De dåliga ljusförhållandena och den höga ljudvolymen inom äggproduktionen andra arbetsmiljöfaktorer som måste beaktas.

Internationella studier har främst inriktats på luftmiljön och litteraturgenomgångar har bl a redovisats av Mårtensson (1995). Enstaka studier av olycksfallsrisker har redovisats av Brazelton et al (1984), ergonomistudier med observationsmetoder i lösgående system har prövats i England (Scott & Lambe, 1996). Studier av den totala arbetsmiljön inom äggproduktionen har främst drivits av IMAG i Nederländerna (Blokhuys & Metz, 1995).

Jordbruksverket (1999) påtalar i sin rapport att arbetsmiljön är en viktig faktor: "För att omställningen från traditionella burar skall kunna genomföras måste utvecklingen av de alternativa djurvänligare systemen pågå parallellt med den fortsatta utvecklingen av de traditionella burarna. Sådana åtgärder kan vara investeringsstöd, stöd till marknadsföring, satsningar på utbildning och rådgivning samt fortsatt forskning. Målsättningen med forskningen skall vara att få fram djurvänliga system som har bra arbetsmiljö och är konkurrenskraftiga".

Vid en genomgång av forskningsresultat avseende arbetsmiljön i äggproduktionen kan det konstateras att det finns behov av ytterligare forskningsinsatser gällande:

- systematiska arbetsmiljöstudier i fält som klarlägger för- och nackdelar med samtliga på marknaden förekommande system. Speciellt viktigt är att de s.k. inredda burarna får en allsidig analys ur arbetsmiljösynpunkt
- sambandet mellan arbete i äggproduktionen och de verksammes hälsotillstånd och välbefinnande
- framtagning av underlag och kravspecifikationer baserat på genomförda studier för att utforma bästa möjliga arbetsförhållanden inom svensk äggproduktion (med fokus på såväl inhysningssystem, skötare som äggproducent).

Föreliggande projekt har haft som övergripande målsättning att verksamma inom svensk äggproduktion, oavsett ålder, kön och kroppskonstitution skall klara sitt arbete med bibehållande av god hälsa och skall känna arbetet som utvecklande och positivt.

Övergripande syfte har varit att visa vad som krävs av respektive produktionssystem vad gäller teknik, miljöfaktorer, arbetsledning och individuell medarbetare för att den övergripande målsättningen skall kunna uppnås.

BAKGRUND

Svensk äggproduktion

År 2004 fanns *höns* vid 5 400 företag. Totalt fanns drygt 5,0 milj. höns år 2004, vilket var en ökning med 11 % jämfört med 2003. Knappt 40 % av hönsen fanns på företag med högst 2,0 ha åkermark 2003. Företag med mer än 100 hektar åkermark har en fjärdedel av hönsen. Andelen företag med mer än 5 000 höns är mycket liten, dvs. 4 % av totala antalet företag med höns. De län som har flest höns är Skåne, Västra Götalands, Östergötlands och Kalmar län. Två tredjedelar av landets höns finns i något av dessa fyra län. En mycket stor andel av hönsen (92 %) finns vid företag med mer än 5 000 höns 2003. Motsvarande andel 1995 var 86 %. Sedan dess har antalet höns i besättningar med färre än 200 höns minskat med 54 %. Den genomsnittliga besättningsstorleken för höns var 930 djur år 2004 mot 250 djur 1980 (Jordbruksverket, 2005).

Djurskyddsmyndigheten har uppdraget, av regeringen, att kvartalsvis redovisa avvecklingen av oinredda burar för inhysning av höns. I deras tredje rapport 2005 (Djurskyddsmyndigheten 2005) uppges att den produktiva värphönsgruppen i Sverige är ca 6,2 miljoner enligt Eurobusiness, som sammanställer kläckningsstatistik på uppdrag av branschorganisationen Svenska Ägg. Använder man Jordbruksverket som källa så är antalet höns fördelat på inhysningssystem ca 6,2 miljoner. Av dessa hålls ca 3,3 miljoner frigående, 2,5 miljoner i burar (där sannolikt hönsen i de oinredda burarna ingår) och 365 000 höns ekologiskt. Kommunernas uppgifter till Djurskyddsmyndigheten visar att det finns ca 222 900 värphöns som hålls i burar utan sittpinnar, reden och sandbad. Detta är en minskning med ca 183 800 höns sedan föregående kvartal och innebär att knappt 4 % av Sveriges höns sitter i oinredda burar. Inga dispenser finns för att hålla höns i sådana burar.

Djurskyddslagstiftning gällande värphöns

Enligt Djurskyddsmyndigheten (2004) gäller att höns för äggproduktion får inte hållas i andra inhysningssystem än sådana som uppfyller hönsens behov av rede, sittpinne och sandbad. Inhysningen ska ske på ett sådant sätt att dödlighet och beteendestörningar hos hönsen hålls på en låg nivå. Endast hönsraser som har en medelvikt under 2,4 kg får hållas i burar. Hönsen får hållas i burar högst två år. Unghöns ska vara uppfödda i inhysningssystem som förbereder dem för det system de ska hållas i som vuxna. Enligt Djurskyddsmyndighetens allmänna råd: i inredda burar bör strö med grov struktur, t.ex. kutterspån, inte användas. Enligt villkor vid ny teknikprovning av inredda burar ska ströbadet i burar öppnas senast 8 timmar efter att belysningen tänts och ska sedan vara öppet minst 5 timmar per dygn. Ströbadet ska vara så utformat att strö ligger kvar, så att hönsen får direktkontakt med strö vid ströbadning.

En rad ytterligare direktiv är generella för fjäderfä (höns, kalkoner och ankor) t ex att fjäderfä ska behandlas väl och skyddas mot onödigt lidande och sjukdom. De ska hållas och skötas i en god miljö och på ett sådant sätt att det främjar deras hälsa och ger dem möjlighet att bete sig naturligt. Djuren ska hållas så att tillsyn kan ske utan svårigheter och på ett tryggsamt sätt. Tillsynen ska normalt göras minst en gång per dag. Nykläckta, sjuka eller skadade fjäderfä och fjäderfä som beter sig onormalt ska ses till oftare.

Gällande renhållning i stallet sägs mera specifikt: Stall och andra förvaringsutrymmen för fjäderfä ska hållas rena. Stallutrymmen ska rengöras och utgödslas minst en gång per dag, om inte systemet för djurhållningen är uppbyggt för andra rutiner som också ger god hygien.

Ströbäddar ska hållas torra och strömedlet ska vara av lämplig typ och ha god hygienisk kvalitet. Vid kontinuerlig djurhållning ska stallet eller stallavdelningen rengöras noggrant minst en gång per år. Vid omgångsuppfödning ska stallet eller stallavdelningen rengöras noggrant före varje insättning av en ny omgång djur. Värphönsstallar ska dessutom desinficeras mellan omgångarna.

Inredningen och övrig utrustning ska vara utformad så att den inte skadar fjäderfäna eller medför risk för deras hälsa. Den får inte heller hindra djuren att bete sig naturligt, otillbörligt inskränka deras rörelsefrihet eller annars verka störande på dem.

Utfodrings- och vattningssystem ska vara utformade, dimensionerade och placerade så att djuren kan äta och dricka lugnt och naturligt.

Inredning för höns: I system för frigående höns med plats för mer än 350 djur får sittpinnar inte vara placerade över ströbädden. I flervåningssystem för frigående höns ska våningsplanen utföras så att spillning inte kan falla ner på lägre våningsplan. Även i övrigt ska inredning i hönsstall vara utformad så att djuren inte blir nedsmutsade av foder-, vatten- och gödselspill. En hönsbur ska vara försedd med täta sidoväggar och klonötare. Dränerande golv för höns ska ge stöd åt de främre klorna på varje fot.

I ett fjäderfästall ska klimatet vara anpassat till djuren och till djurhållningsformen. I ett värmeisolerat stall får den relativa luftfuktigheten under vintern inte överstiga 80 % såvida inte stalltemperaturen understiger 10 °C. I sådana fall får den numeriska summan av stalltemperaturen och relativa fuktigheten inte överstiga 90. (Exempel: Om stalltemperaturen är 5 °C får fuktigheten inte överstiga 85 %, $5 + 85 = 90$). I ett oisolerat stall får den relativa fuktigheten inte överstiga uteluftens relativa fuktighet med mer än 10 procentenheter.

Fjäderfä får endast tillfälligtvis utsättas för luftföroreningar som överstiger följande värden:

Ammoniak 25 ppm (10 ppm i värphönsstallar med bursystem eller flervåningssystem)
Koldioxid 3 000 ppm
Svavelväte 0,5 ppm
Organiskt damm 10 mg/m³

Utgödslingssystemet ska vara utformat så att fjäderfä i en stallavdelning inte kommer i direktkontakt med gödsel från en annan avdelning. Luft får inte strömma mellan olika stallavdelningar via genomföringar i t.ex. ventilations-, utgödslings- och äggsamlingssystem. Öppningar mellan stallavdelningar ska kunna stängas och vara stängda när de inte används. I mekaniskt ventilerade stallar ska det finnas nödventilation.

Buller ska hållas på en låg nivå. Bullret i stallar får inte ha en sådan nivå och frekvens att det påverkar fjäderfäns hälsa menligt. I stall får djuren endast tillfälligtvis bli utsatta för mekaniskt buller överstigande 65 dBA.

Arbetsmiljölagstiftning

Arbetsmiljölagen ger de grundläggande kraven i arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) anger mer i detalj de krav och skyldigheter som ställs på arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter kan exempelvis gälla vissa slag av risker, psykiska och fysiska

belastningar, farliga ämnen eller maskiner. De utarbetas i samarbete med arbetsmarknadens parter. Arbetsgivaren ska själv ta ansvar för att verksamheten drivs på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivarens verktyg för att uppnå detta är ett systematiskt arbetsmiljöarbete, (SAM). Den regionala tillsynen av arbetsmiljön utförs av inspektörer inom Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket, 2005).

Några föreskrifter som direkt är applicerade på arbete med fjäderfä finns inte. Däremot arbetar Arbetsmiljöverket för närvarande med en ny föreskrift "Arbete med djur", som förväntas träda i kraft 2007.

METOD OCH MATERIAL

Värphönssektorn har aldrig tidigare, nationellt eller internationellt blivit föremål för en allsidig arbetsmiljökartläggning. De studier som genomförts har i stor utsträckning haft fokus på specifika miljöfaktorer, främst luftmiljön i stallarna. Efter samråd med företrädare för branschen och arbetsmarknadens parter inriktades föreliggande projekt på en studie av samtliga verksamheter på värphönsföretag med minst 5000 värphöns. Företagsstorleken valdes med målsättningen att få med en stor andel företag, där man hade både aktiva företagare och anställda. Om man vill få en allsidig belysning av gällande arbetsförhållanden är det viktigt att både få ett företagar- / arbetsgivarperspektiv och ett arbetstagarperspektiv.

När man vill nå en större grupp i en omfattande studie är det lämpligt att genomföra enkätstudier. Med utgångspunkt från resultaten från dessa enkätstudier genomfördes kompletterande fältstudier för att stärka viktiga delar i studien.

Enkätundersökningen

Den omfattande enkäten utarbetades i form av ett allmänt frågeformulär om arbete i värphönsproduktionen samt ett frågeformulär för respektive inhysningssystem som förekom på respektive företag. Dessa frågeformulär anpassades därefter till företagaren/arbetsgivaren respektive den anställde.

En provversion av enkäten utarbetades och ett antal äggproducenter och anställda gav oss möjligheter att testa dess utformning och giltighet. Efter vissa modifieringar förelåg en omfattande enkät med frågeställningar rörande värphönsföretaget, personalfrågor, rollen som företagare, hälsa och välbefinnande och eventuella besvär i rörelseorgan. Frågeställningar riktades också mot värphönsföretagets inredningssystem med frågor som rörde arbetstimmar i stallet, skötselrutiner, hälsa, miljöfaktorer samt för- och nackdelar med respektive systemet.

Urvalet av personer baseras på Jordbruksverkets höns- och lantbruksregister samt Kommunalarbetarförbundets medlemsregister.

Enkäter skickades ut till 255 **värphönsproducenter**, med en svarsfrekvens på 86% (220 svar). En analys av inkomna svar visade att 94 producenter (37 %)

angav diverse skäl till att inte vilja medverka i studien till exempel därför att man slutat som producent, hade annan typ av produktion eller att man inte hade något engagemang för studiens frågeställningarna. Ytterligare 35 äggproducenter (14 %) besvarade inte enkäterna, trots ett antal påminnelser. Den slutliga studiegruppen omfattade därmed 126 värphönsproducenter (49%), varav 10 kvinnor och 116 män.

Enkäter skickades ut till 288 **anställda**, med en svarsfrekvens på 69% (198 personer). Av de inkomna svaren framkom att 136 personer (47 %) gav diverse skäl till att inte vilja medverka p.g.a.: inget intresse för undersökningen, att man hade slutat sin anställning eller hade aldrig arbetat med värphöns utan arbetade t ex. i ett kläckeri. Den slutliga studiegruppen omfattade därmed 62 anställda (22 %) i värphönsproduktionen, varav 37 kvinnor och 25 män.

Ovannämnda beskrivning av undersökningsgrupperna i föreliggande studie illustrerar tydligt problemen med: tillförlitliga och uppdaterade register samt motivationen till att delta i arbetsmiljöstudier av detta slag. Vår bedömning är dock att den grupp deltagare som dessa studier baseras på är representativ för företagare och anställda inom storskalig äggproduktion i Sverige.

Undersökningen visar att år 2003 arbetade ca 4 personer heltid och 5,4 arbetade deltid på ett värphönsföretag. I genomsnitt 4,6 personer var tillfälligt anställda per värphönsföretag. Variationen var dock stor, något företag hade t ex. 30 anställda medan flertalet endast har ett fåtal eller i vissa fall inga anställda alls.

Ovannämnda redovisning visar att det är en stor majoritet av män bland företagarna / arbetsgivarna i denna studie (116 - 10. I gruppen anställda dominerar dock kvinnorna (37 - 25), även om det inte är lika stor obalans.

Den åldersmässiga fördelningen visade att producenterna och de anställda var ungefär lika gamla. Producenternas större längd och tyngd förklaras av den manliga dominansen i denna grupp.

Tabell 1. Ålder, vikt och längd bland verksamma producenter och anställda i värphönsproduktionen 2004.

Faktor	Producenter			Anställda		
	Medel	Std.avv	n	Medel	Std. Avv.	n
Ålder (år)	47,4	10,6	126	46,0	11,3	62
Vikt (kg)	84,2	12,1	126	72,5	13,9	62
Längd (cm)	180,8	8,9	126	168,8	9,7	62

Fältstudier

Baserat på resultaten av de omfattande enkäterna beslutades om att komplettera studien med fältstudier i system med inredda burar samt lösgående system med fokus på belastningsergonomi. Arbetet genomfördes genom att experter inom området (disputerad sjukgymnast & mätteknisk expertis) studerade och analyserade olika arbetsmoment i de olika systemen, bilaga 1.

RESULTAT

Arbete med värphönsproduktion

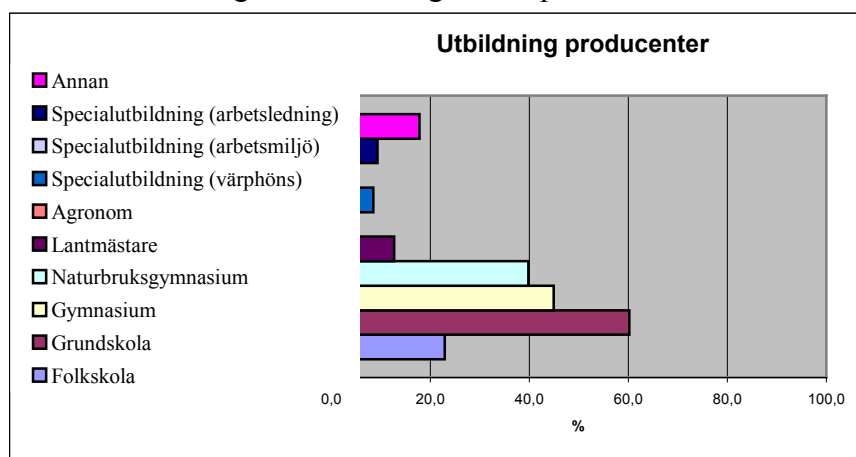
Arbetsuppgifter, yrkeserfarenhet och utbildning

Resultatet visade att producenternas yrkeserfarenhet (17 år) var några år längre än de anställdas (12 år). Producenternas yrkeserfarenhet som egna företagare var något kortare (drygt 13 år).

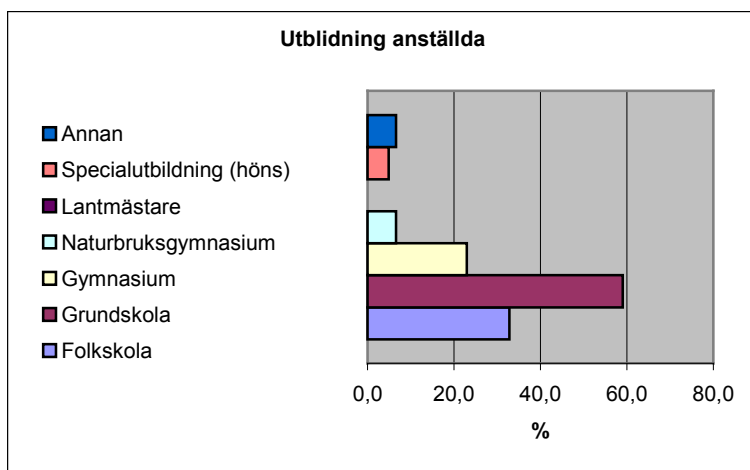
Tabell 2. Antal år i yrket (producenters och anställda) samt antal år som företagare.

Faktor	Producenter			Anställda		
	Medel	Std.avv	n	Medel	Std. avv.	n
Antal år i yrket	17,0	13,5	126	11,9	11,0	62
Antal år som företagare	13,1	11,2	126	-	-	-

Majoriteten av de verksamma i värphönsproduktionen hade kombinationer av utbildningar, oftast grundskola och gymnasium. Av figur 1 och 2 framgår att en lantbruksutbildning var mer vanligt bland producenterna.

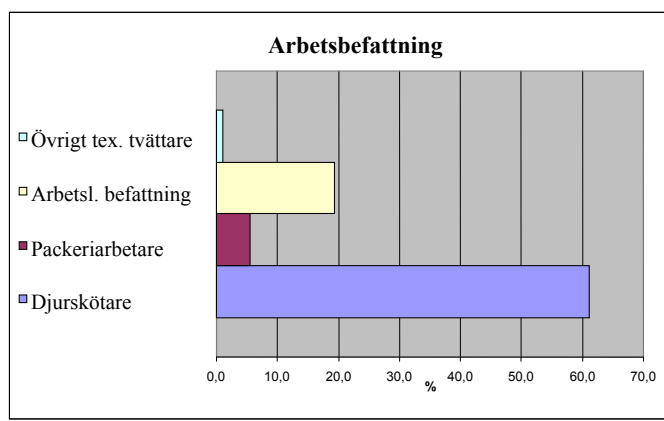


Figur 1. Producenters utbildningsnivå



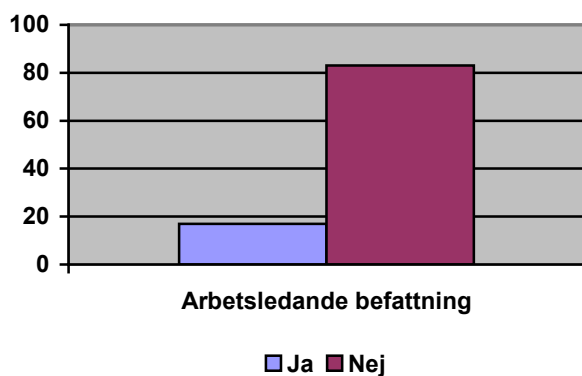
Figur 2. Anställdas utbildningsnivå.

Den vanligaste arbetsbefattningen bland anställda var djurskötare och packeriarbetare, vilket framgår av figur 3.



Figur 3. Anställdas befattning i värphönsföretaget

Ett mindre andel av de anställda (ca 17 %) hade en arbetsledande befattning dvs. att man var chef över en eller flera personer.



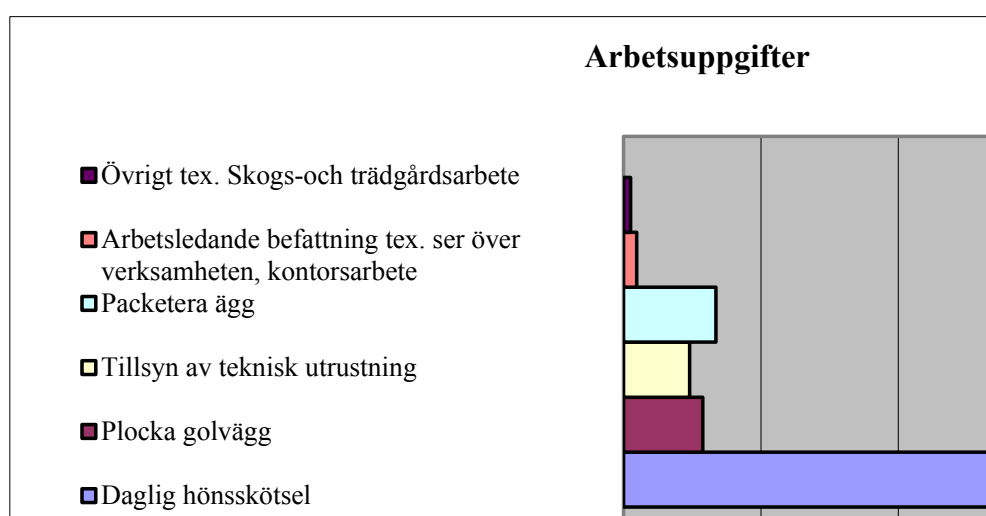
Figur 4. Arbetsledande funktion på arbetsplatsen (n=59).

Den som har en arbetsledande befattning ansvarar i genomsnitt för 7 personer. I tabell 3 ges en översikt av anställda som rapporterat antalet underställd personal.

Tabell 3. Andel underställd personal.

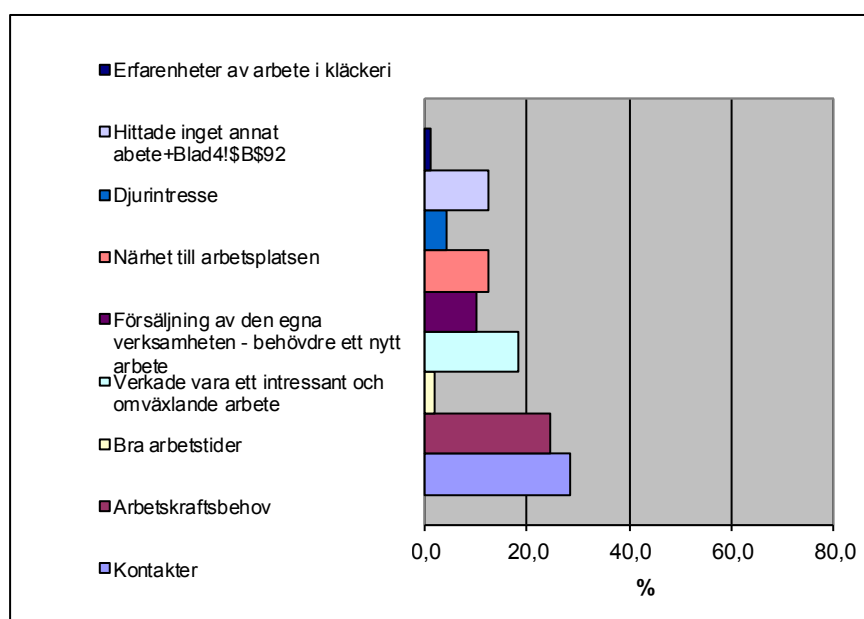
Faktor	Medel	Std.avv.	n
Underställd personal	6,7	5,0	9

För de anställda bestod arbetsuppgifterna utöver daglig djurtillsynen, att plocka golvvägg, samla upp döda höns samt att packetera ägg. Tillsyn av teknisk utrustning var också vanligt förekommande.



Figur 5. Anställdas arbetsuppgifter i värphönsföretaget (n=36)

Oftast hade den anställda börjat arbeta med värphöns för att han eller hon uppmärksammat ett ökat arbetskraftsbehov och för att arbetet verkade vara ett intressant och omväxlande arbete.



Figur 6. Anledning att som anställd börjat att arbeta i värphönsproduktionen

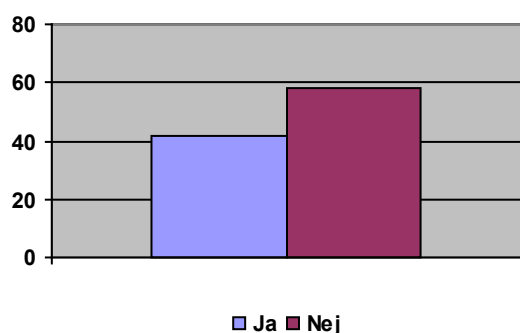
Arbets tid och semester

Av undersökningen framkom att de anställda arbetade i genomsnitt en timme mer om dagen än producenterna. De totala arbetstimmarna är något högre för producenten. De anställda arbetade i genomsnitt 11 timmar övertid per månad. Anställda hade i genomsnitt mer semesterdagar per år än producenterna.

Tabell 4. Genomsnittlig arbetstid (timmar) och antal semesterdagar.

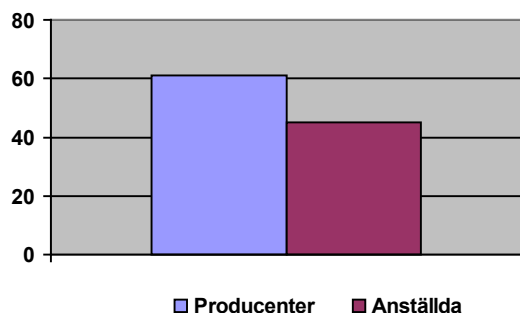
	Producenter	Anställda
Faktor		
Arbetstimmar per dag.	5	6
Arbetstimmar per vecka.	33	31
Övertidstimmar per månad.	-	11
Semesterdagar per år	13	25

Ungefär 42 % av producenterna uppgav att deras anställda arbetar övertid.



Figur 7. Andelen producenter som anger att deras personal arbetar övertid (n=95)

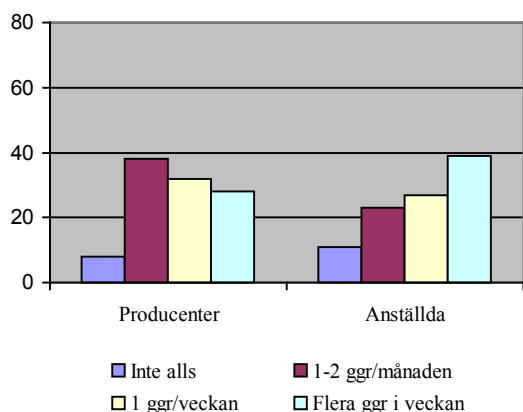
Av figur 8 framgår att anställda verkar mer tillfredsställda än sin arbetsgivare vad gäller behovet av ytterligare semester.



Figur 8. Andelen producenter (n=113) och anställda (n=55) som angett behov att mer semester

Motion och fritid

Att ha möjlighet till att utöva intresseområden som ligger utanför arbetet i form av sportaktiviteter, läsa böcker, träffa vänner etc. är positivt för hälsa och välbefinnande. Av figur 9 framgår att den anställda oftare gjorde detta än producenten. Medan den anställda sysslade med detta upp till flera gånger i veckan gjorde producenten det 1-2 gånger i månaden.

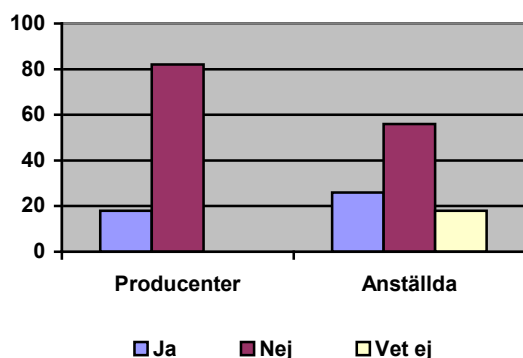


Figur 9. Andelen producenter (n=115) och anställda (n=55) som anger att de utövar intresseområden utanför arbetet.

Exempel på trivselaktiviteter:

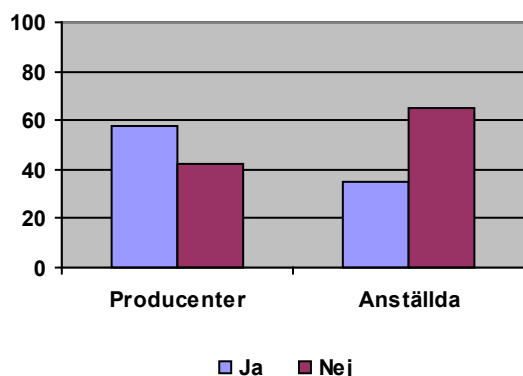
- Julfester, sommarfester och tårtkalas.
- Studieresor.
- Sportaktiviteter tex. bowling, gocart.
- Kulturella aktiviteter tex. bio och teater.
- Kurser/utbildning.
- Hälsa t.ex. Spa.

Av figur 10 framgår att producenter och anställda hade något skilda uppfattningar om huruvida friskvårdsaktiviteter subventioneras av arbetsplatsen.



Figur 10. Andelen producenter (n=93) och anställda (n=55) som anger att friskvårdsaktiviteter subventioneras av arbetsplatsen/arbetsgivaren.

Omkring 58 % av producenterna rapporterade att de anordnar trivselaktiviteter för sina anställda. I figur 11 framgår att något färre av de anställda, ca 35 % upplever detta.



Figur 11. Andelen producenter (n=90) och anställda (n=50) som anger att det anordnas trivselaktiviteter på arbetsplatsen.

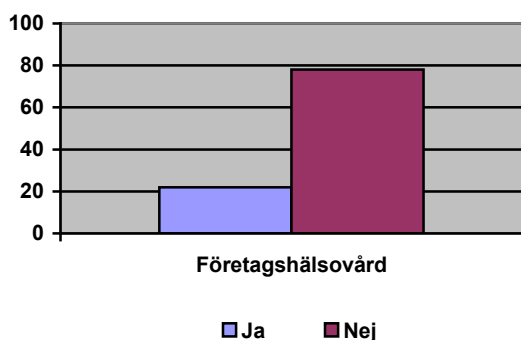
Hälsa och välbefinnande

Företagshälsovården arbetar för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen. På liknande sätt bör arbetsgivaren i samverkan med anställda undersöka och bedöma risker för ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Det är betydelsefullt att det råder balans mellan arbete och fritid för att må bra. Detta gäller såväl för producent som för anställd. Tabell 5 visar t. ex. hur många producenter och anställda som är anslutna till företagshälsovården, andel hälsobesvär och olycksfall, möjlighet till stöd och råd från erfarna kollegor eller någon annan person samt ev. brist på sömn och vila.

Tabell 5. Andelen producenter och anställda som är anslutna till en företagshälsovård samt upplevelsen av olika psykosociala faktorer.

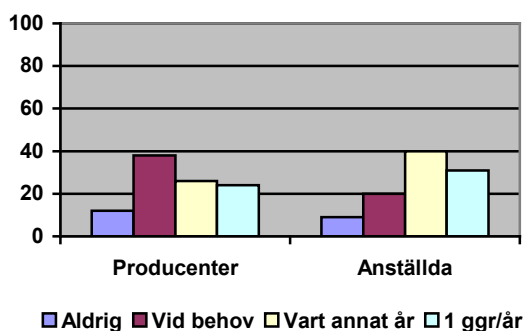
Faktor	Andelen producenter och anställda i procent	
	Producenter	Anställda
Anslutna till företagshälsovården.	28 (n=117)	61 (n=56)
Hälsobesvär eller olycksfall det senaste året.	18 (n=117)	34 (n=52)
Inte tillräckligt med sömn och vila.	28 (n=115)	11 (n=53)
Kraven i arbetet påverkar hem-och familjeliv på ett negativt sätt.	38 (n=113)	18 (n=55)
Svårt att sätta gränser mellan arbete och privatliv.	69 (n=114)	16 (n=56)
Stöd och råd från erfarna kollegor eller någon annan person.	93 (n=116)	70 (n=56)

En majoritet av producenterna (ca 78 %) anger att deras personal inte hade tillgång till företagshälsovården via arbetsplatsen.



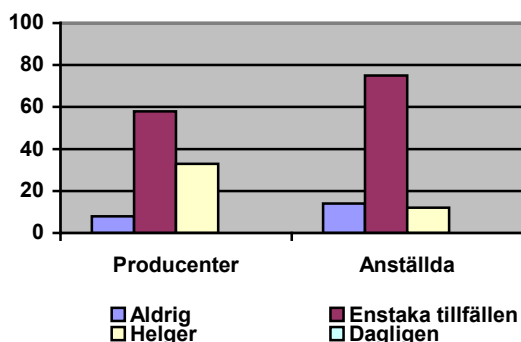
Figur 12. Andelen producenter (n=107) som anger att deras personal har tillgång till företagshälsovård.

Hur ofta producenterna och anställda gör hälsokontroller varierade. Producenterna går vid behov medan det är vanligare att den anställda gör det vart annat år.



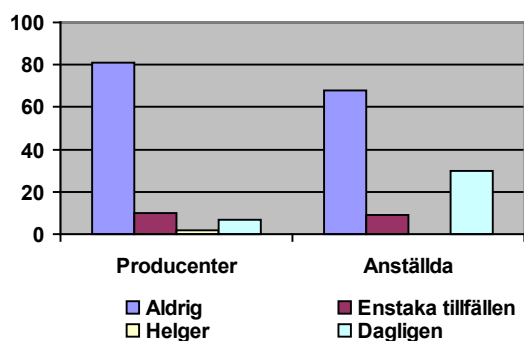
Figur 13. Andelen producenter (n=76) och anställda (n=36) som angett hur ofta de går på hälsokontroller.

Det är vanligare att producenterna nyttjar alkohol under helger i jämförelse med de anställda.



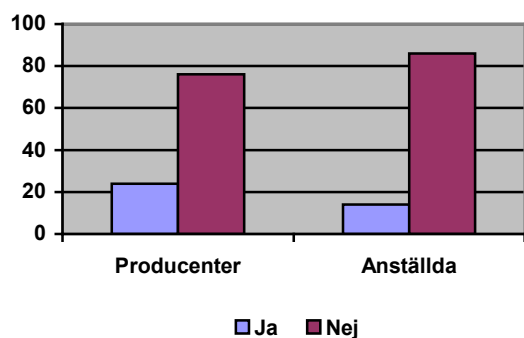
Figur 14. Andelen producenter (n=115) och anställda (n=56) som anger hur ofta de dricker alkohol.

Det var vanligare att anställda rökte än producenter.



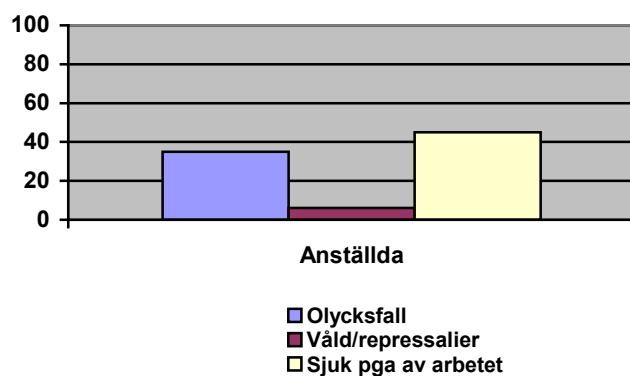
Figur 15. Andelen producenter (n=117) och anställda (n=55) som anger hur ofta de röker.

Det var något vanligare att producenterna snusar.



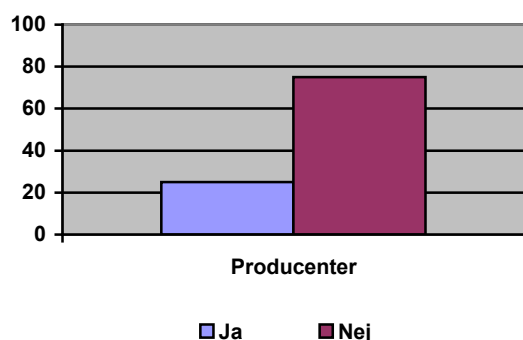
Figur 16. Andelen producenter (n=117) och anställda (n=55) som anger att de snusar.

Av figur 17 framgår att anställda i värphönsproduktionen i ganska stor utsträckning oroar sig för att drabbas av olycksfall (ca 35 %) eller att bli sjuk till följd av arbetet (ca 45 %). Några gav uttryck för oro att drabbas av våld/repressalier (ca 6 %).



Figur 17. Andelen anställda (n=54) som anger att de oroar sig för att drabbas av ett olycksfall, repressalier eller att bli sjuk till följd av arbetet.

Av undersökningen framkom att tre fjärdedelar av producenterna bedömde att man inte kunde minska sin nuvarande arbetsinsats i värphönsföretaget.



Figur 18. Andelen producenter (n=114) som angett att de kan minska sin nuvarande arbetsinsats.

Besvär i rörelseorganen

Med hjälp av ett standardiserat frågeformulär från Nordiska ministerrådet (Kuorinka et al, 1987) tillfrågades både producenter och anställda om eventuella besvär i rörelseorganen.

Tabell 6 visar fördelningen bland de verksamma producenterna och anställda gällande förekomst av besvär (smärta, värk, obehag) någon gång under de senaste 12 månaderna i 9 olika kroppsregioner. Tabellen visar att producenterna angav mest besvär i skuldror/axlar, knä och ryggens nedre del. De anställda uppgav högst besvärshäufighet i skuldror/axlar och ryggens nedre del.

Tabell 6. Andelen producenter och anställda som anger besvär i rörelseorganen under en 12 månaders period 2003 (%).

Faktor	Producenter		Anställda	
	n	%	n	%
Nacke				
Inget besvär	36	29	28	45
Besvär med nacken	27	21	20	32
Uppgift saknas	63	50	14	23
Totalt	126	100	62	100
Skuldra/axlar				
Inget besvär	29	23	19	31
Besvär i skuldra/axel	35	28	27	43
Uppgift saknas	62	49	16	26
Totalt	126	100	62	100
Armbågar				
Inget besvär	48	38	39	63
Besvär i armbågar	11	9	9	15
Uppgift saknas	67	53	14	22
Totalt	126	100	62	100

Tabell 7 visar om besvär i rörelseorganen inneburit att man inte kunna utföra det dagliga arbetet. Ett fåtal producenter rapporterade att besvären i rörelseorganen inneburit att man inte kunna utföra det dagliga arbetet. Vad gäller de anställda visade resultaten att det var ännu färre i denna grupp som uppgav att besvären inneburit att inte kunna utföra det dagliga arbetet.

Handleder/händer	51	41	34	55
Inget besvär				
Besvär i handlederna/händerna	8	6	14	22
Uppgift saknas	67	53	14	23
Totalt	126	100	62	100
Ryggens övre del	45	36	37	60
Inget besvär				
Besvär i ryggens övre del	11	9	10	16
Uppgift saknas	70	55	15	24
Totalt	126	100	62	100
Ryggens nedre del	22	18	19	31
Inget besvär				
Besvär i ryggens nedre del	33	26	29	47
Uppgift saknas	71	56	14	22
Totalt	126	100	62	100
Höft	24	19	35	56
Inget besvär				
Besvär i höfterna	16	13	11	18
Uppgift saknas	86	68	16	26
Totalt	126	100	62	100
Knä	14	11	26	42
Inget besvär				
Besvär i knä	21	17	21	34
Uppgift saknas	91	72	15	24
Totalt	126	100	62	100
Fotled/fot	17	14	36	58
Inget besvär				
Besvär i fotleder/fötter	8	6	10	16
Uppgift saknas	101	80	16	26
Totalt	126	100	62	100

Tabell 7. Andelen producenter och anställda som angivit att besvär i rörelseorganen inneburit att man inte kunna utföra det dagliga arbetet (%).

Inte kunnat utföra dagligt arbete	Producenter		Anställda	
	n	%	n	%
Nacke Nej	41	33	41	66
Ja	5	4	1	2
Uppgift saknas	80	63	20	32
Totalt	126	100	62	100
Skuldra/axlar Nej	30	24	38	61
Ja	7	6	3	5
Uppgift saknas	89	70	21	34
Totalt	126	100	62	100
Armbågar Nej	21	17	42	68
Ja	3	2	0	0
Uppgift saknas	102	81	20	32
Totalt	126	100	62	100
Handleder/händer Nej	42	34	40	64
Ja	1	1	0	0
Uppgift saknas	83	65	22	36
Totalt	126	100	62	100
Ryggens övre del Nej	53	43	44	71
Ja	3	2	0	0
Uppgift saknas	70	55	18	29
Totalt	126	100	62	100
Ryggens nedre del Nej	41	32	35	56
Ja	13	11	8	13
Uppgift saknas	72	57	19	31
Totalt	126	100	62	100
Höft Nej	36	29	39	63
Ja	3	2	1	2
Uppgift saknas	87	69	22	35
Totalt	126	100	62	100
Knä Nej	30	24	37	60
Ja	5	4	4	6
Uppgift saknas	91	72	21	34

	Totalt	126	100	62	100
Fotled/fot	Nej	23	18	37	60
	Ja	2	2	1	1
	Uppgift saknas	101	80	24	39
	Totalt	126	100	62	100

Tabell 8 redovisar besvär i rörelseorganen de senaste 7 dyggen. Producenterna uppgav mest besvär i skuldror/axlar och ryggens nedre del. Anställda angav störst besvär i nacke och skuldror/axlar samt ryggens nedre del.

Tabell 8. Andelen producenter och anställda som angav besvär i rörelseorganen de senaste 7 dyggen (%).

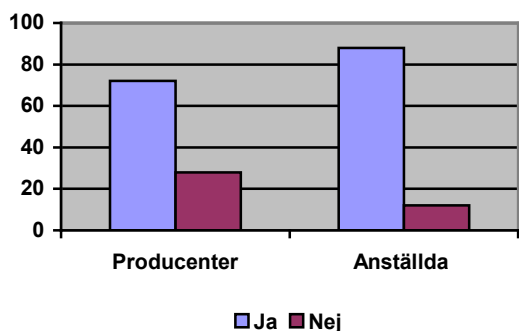
Faktor	Producenter		Anställda	
	n	%	n	%
Nacke		2	2	
Nej	25	0	9	4
				7
	2	18	1	
Ja	2		2	1
				9
	79	62	2	
Uppgift saknas			1	3
				4
	1	10	6	1
	2	0	2	0
Totalt	6			0
Skuldra/axlar		20	2	
Nej	25		5	4
				0
	3	28	1	
Ja	5		7	2
				8
	6	52	2	
Uppgift saknas	6		0	3
				2
	1	10	6	1
	2	0	2	0
Totalt	6			0
Armbågar			3	
Nej	3	27	5	5
	3			6
	9	7	6	1
Ja				0

Uppgift saknas	8 4	66	2 1	3 4
Totalt	1 2 6	10 0	6 2	1 0 0
Handleder/händer				
Nej	3 5	28	3 1	5 0
Ja	7	6	8	1 3
Uppgift saknas	8 4	66	2 3	3 7
Totalt	1 2 6	10 0	6 2	1 0 0
Ryggens övre del				
Nej	4 5	36	3 6	5 8
Ja	1 1	9	8	1 3
Uppgift saknas	7 0	55	1 8	2 9
Totalt	1 2 6	10 0	6 2	1 0 0
Ryggens nedre del				
Nej	2 3	18	2 8	4 5
Ja	3 1	25	1 5	2 4
Uppgift saknas	7 2	57	1 9	3 1
Totalt	1 2 6	10 0	6 2	1 0 0
Höft				
Nej	2 5	20	2 8	4 5

Ja	1 5	12	1 5	2 4
Uppgift saknas	8 6	68	1 9	3 1
Totalt	1 2 6	10 0	6 2	1 0 0
Knä Nej	1 6	13	2 9	4 7
Ja	1 9	15	1 2	1 9
Uppgift saknas	9 1	72	2 1	3 4
Totalt	1 2 6	10 0	6 2	1 0 0
Fotled/fot Nej	1 7	14	3 0	4 8
Ja	8	6	8	1 3
Uppgift saknas	1 0 1	80	2 4	3 9
Totalt	1 2 6	10 0	6 2	1 0 0

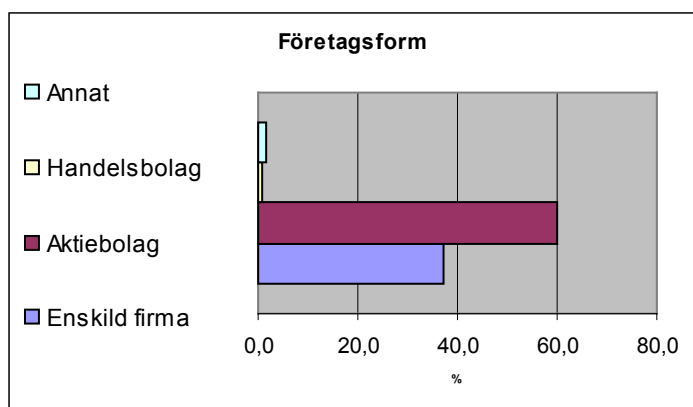
Värphönsföretaget

Övervägande delen av producenterna (ca 72 %) och de anställda (ca 88 %) rapporterade att värphönsproduktionen var företaget/arbetsplatsens huvudsakliga driftsinriktning.



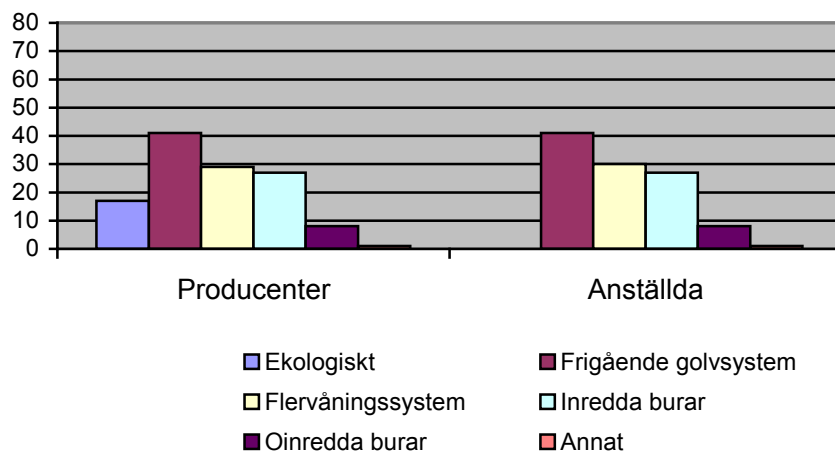
Figur 19. Andelen producenter (n=114) och anställda (n=57) som anger att värphönsproduktionen är verksamhetens huvudsakliga driftinriktning.

Producenterna rapporterade att den vanligaste företagsformen var att driva värphönsproduktionen i aktiebolagsform eller som enskild firma.



Figur 20. Vanligast förekommande företagsform bland deltagare i studien

Frigående golvsystem (ca 41 %) följt av flervåningssystem (ca 30 %) och inredda burar (ca 27 %) visade sig vara de vanligaste systemen att arbeta med i föreliggande studie. En del producenter (ca 17 %) arbetade med höns i ekologiskt system, (inga anställda inrapporterade uppgifter från ekologiskt system). Ett fåtal (ca 8 %) arbetade med höns i oinredda burar. I figur 21 ges en sammanställning av det vanligaste förekommande systemet.



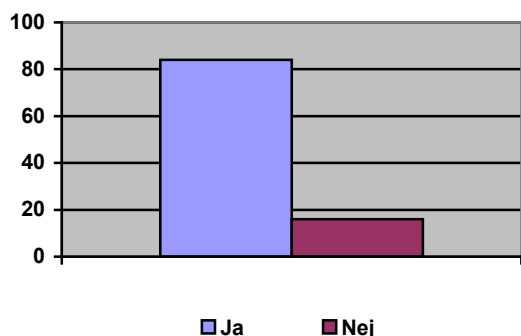
Figur 21. Vanligast förekommande produktionssystemet.

Av undersökningen framkom att de till antalet flesta hönsen hölls i oinredda burar (40 824 höns), följt av inredda burar (30 683 höns). I system med frigående höns dominerade frigående flervåningssystem (26 582 höns) följt av golvsystem (25 288 höns). I frigående system var de vanligaste inredningssystemen: Jansen, Natura Nova och Red- L. Bland bur system var det främst: Viktorsson, Hellman och Big Dutchman. I tabell 9 ges en översikt av antal hönsplatser och inredningssystem.

Tabell 9. Antal hönsplatser i genomsnitt och vanligast förekommande inredningssystem.

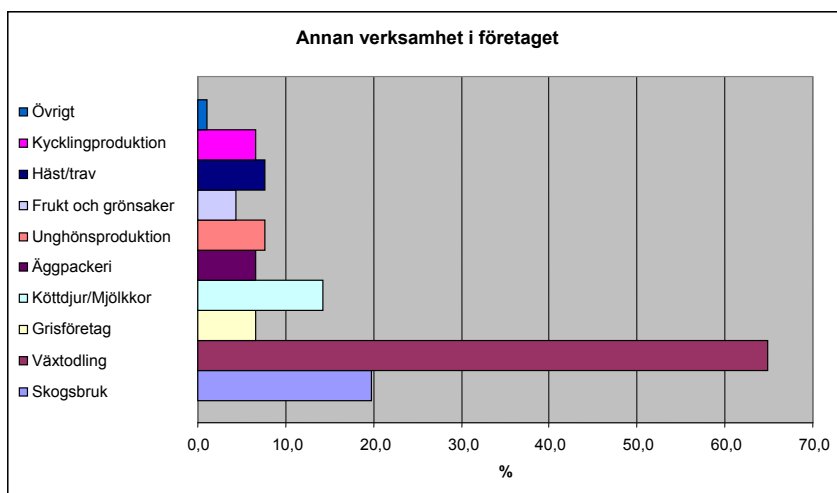
	Antal hönsplatser	Inredningssystem
System		
Ekologisk	7 627	Jansen
Frigående golvsystem	25 288	Jansen
Frigående flervåningssystem	26 582	Jansen, Natur Nova, Red-L
Frigående övriga	0	-
Inredda burar	30 683	Viktorsson, Big Dutchman
Oinredda burar	40 824	Hellman, Big Dutchman

Majoriteten av värphönsproducenterna (ca 84 %) hade flera produktionsområden i sitt företag.



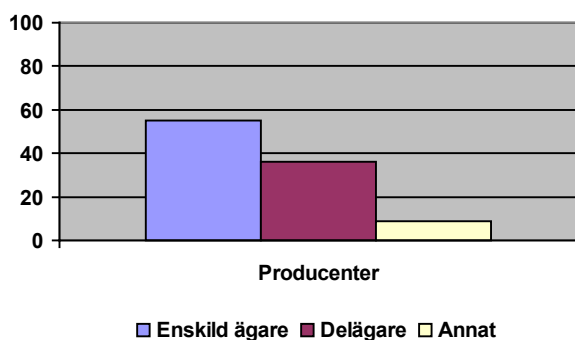
Figur 22. Andelen producenter (n=111) som angett andra verksamheter inom företaget.

Andra verksamheter, vid sidan av värphönsproduktionen, var att producenten ägnade sig åt växtodling (ca 65 %). Ett antal (20 %) rapporterade verksamhet inom skogsbruk och ett antal producenter köttdjur/mjölkkor (14 %) .



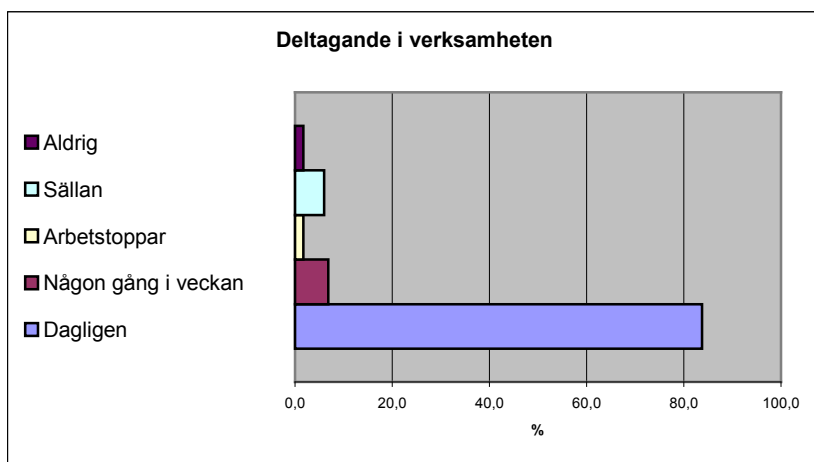
Figur 23. Förekomst av annan verksamhet inom värphönsföretaget.

Producentens vanligaste funktion i värphönsföretaget var som enskild ägare (ca 55). Något färre rapporterade att de var delägare (ca 36 %). I figur 24 ges en översikt av producenternas ställning i värphönsföretaget.



Figur 24. Producentens (n=116) funktion i företaget.

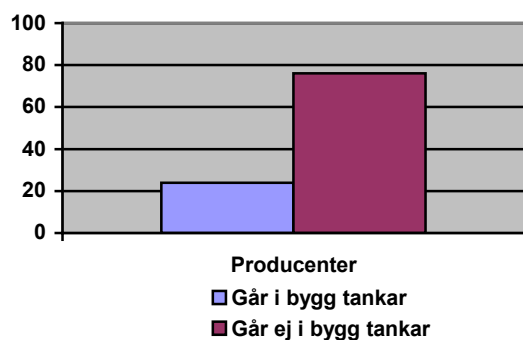
Majoriteten av producenterna (ca 84 %) uppgav att man dagligen arbetar i sin värphönsproduktion.



Figur 25. Fördelning av arbetstillfällen då producenten (n=117) deltar i värphönsföretagets verksamhet

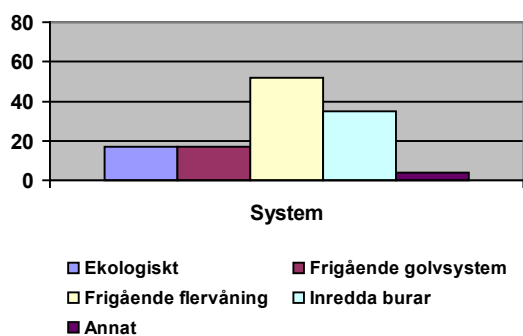
Framtida investeringsplaner

Merparten (ca 76 %) av de tillfrågade producenterna planerade *inte* att bygga nytt, göra någon ombyggnation av stall eller byta inredning under verksamhetsåret 2004-2005.



Figur 26. Andelen producenter (n=110) som planerade byggnation 2004-2005.

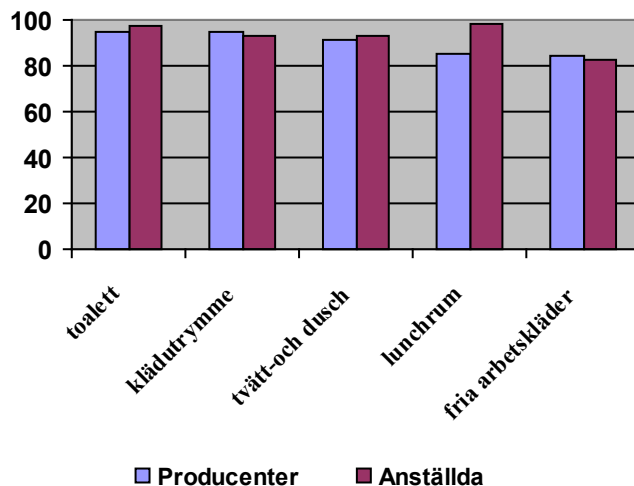
De producenter som planerade att bygga nytt eller ombyggnation av stall 2004-2005, skulle i första hand välja att bygga för frigående flervåningssystem och inredda burar.



Figur 27. System som producenter anger vid ny/ombyggnation 2004-2005.

Hygienutrymme, lunchrum och arbetskläder

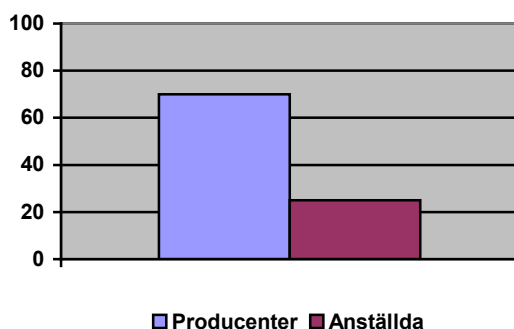
De allra flesta producenter och anställda rapporterade att arbetsplatsen hade tillgång till hygienutrymmen, lunchrum och arbetskläder. I figur 28 ges en sammanställning.



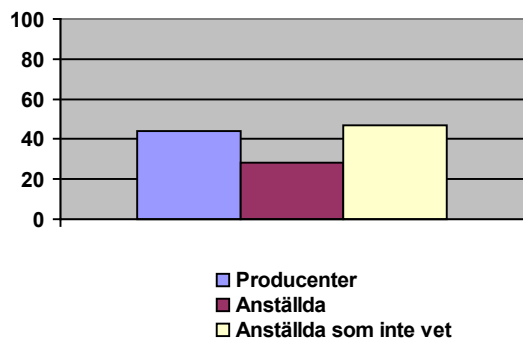
Figur 28. Andelen producenter (n= 103) och anställda (n=56) som anger tillgång till toalett, klädutrymme, tvätt-och duschutrymme, separat lunchrum samt fria arbetskläder på arbetsplatsen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

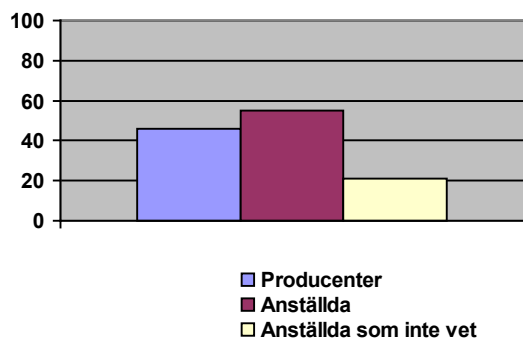
Att i det dagliga arbetet uppmärksamma arbetsmiljöfrågor som är av t.ex. fysisk karaktär, kan leda till att risker i arbetet upptäcks och åtgärdas i tid. I nedanstående figurer; 29 - 34 samt 36, redovisas hur producenter respektive anställda ser på det systematiska arbetsmiljöarbetet.



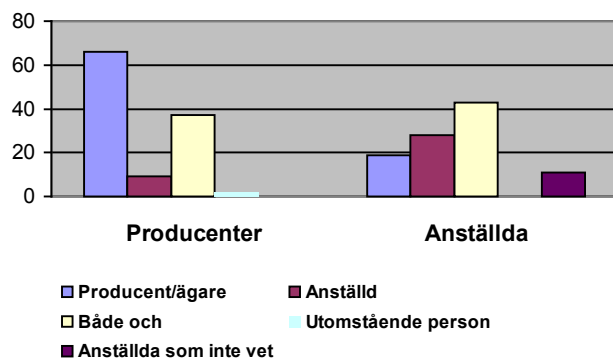
Figur 29. Andelen producenter (n=111) och anställda (n=56) som anger att tillämning av systematiskt arbetsmiljöarbete sker i verksamheten.



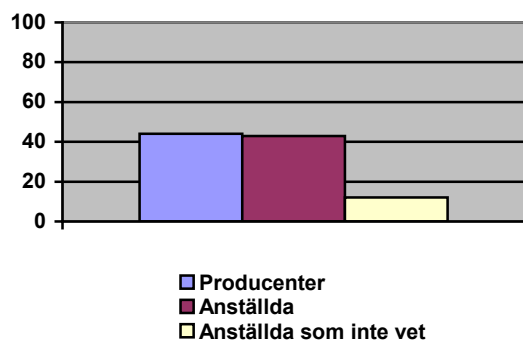
Figur 30. Andelen producenter (n=105) och anställda (n=56) som anger att checklista eller motsvarande används vid arbetsmiljöarbetet.



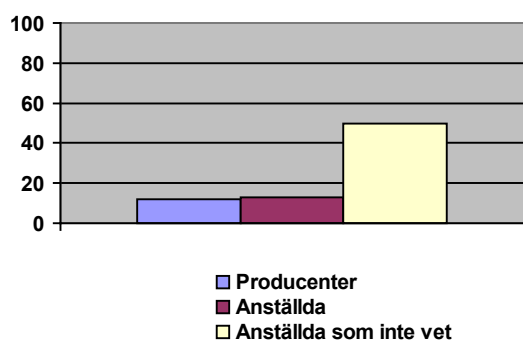
Figur 31. Andelen producenter (n=109) och anställda (n=54) som uppger att det finns rutiner för att inrapportering av brister och skador i verksamheten.



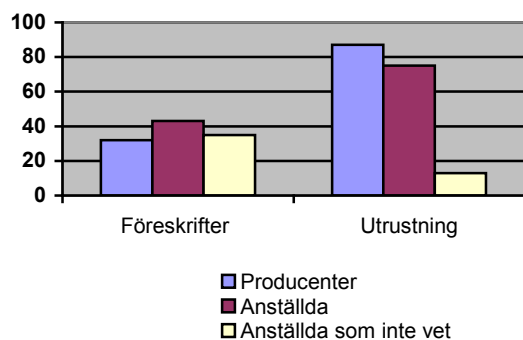
Figur 32. Producenters och anställdas uppfattning om vem som bär ansvaret då fel och brister skall åtgärdas i verksamheten.



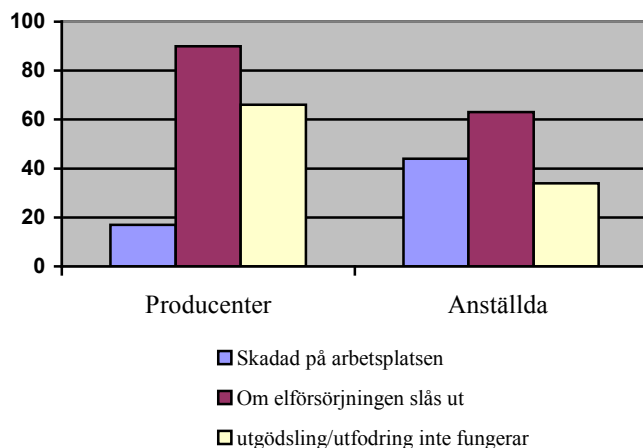
Figur 33. Andelen producenter (n=109) och anställda (n=57) som anger att det finns skyddsombud i verksamheten.



Figur 34. Andelen producenter (n=110) och anställda (n=55) som rapporterade att det fanns en handlingsplan för olika krissituationer.



Figur 35. Andelen producenter (n=107) och anställda (n=50) som uppgett att det fanns arbetsmiljöföreskrifter och Första hjälpen utrustning på arbetsplatsen samt antalet anställda som inte vet.



Figur 36. Andelen producenter (n=108) och anställda (n=56) som meddelade att det genomförts utbildning/information om hur man hanterar; en skadad på arbetsplatsen, om elförsörjningen slås ut, om utgödsling/utfodring inte fungerar.

Av figurerna framgår att ungefär 70 % av producenterna tillämpar systematiskt miljöarbete i verksamheten. Knappt hälften av producenterna använder checklista eller liknande vid genomgång av arbetsmiljön i verksamheten. Omkring lika många verkar anger att de följer rutiner för rapportering av brister eller skador i verksamheten.

Arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan. Svaren visar att det är äggproducenterna själva (ca 66 %) som i huvudsak ansvarar för att fel och brister åtgärdas i verksamheten, följt av att både producent och anställd tillsammans (ca 37 %) delar på ansvaret. Knappt hälften (ca 44 %) anger att de har ett skyddsombud i verksamheten.

På frågan om det fanns någon handlingsplan för olika krissituationer svarade merparten (ca 88) av producenterna att detta saknades. För de (ca 12 %) som angav att de hade en uttalad handlingsplan, omfattade denna plan tex. system vid brand, insikter om hur man larmar, vetskap om nödutgångar, första hjälpen utrustning, brandsläckare och telefonlarm.

Omkring 87 % av producenterna uppgav att det fanns första hjälpen utrustning på arbetsplatsen. En tredje del uppgav att det fanns arbetsmiljöföreskrifter i verksamheten.

De flesta äggproducenterna (ca 83 %) meddelade att de *inte* har genomfört någon utbildning/information för sin personal om hur man tex. hanterar en skadad på arbetsplatsen. Emellertid svarde man att utbildning/information i hög grad sker (ca 90 %) vad gäller om elförsörjningen slås ut och om utgödsling/utfodring inte fungerar.

Omkring 25 % av de anställda rapporterade att det tillämpades ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Ungefär en femtedel menade att inte förekom alls, mer än hälften visste inte (ca 61 %).

En fjärdedel svarade att en checklista eller liknande förekommer. Nästa hälften

(ca 46 %) av de tillfrågade svarade att de inte kände till ifall det fanns någon. På frågan om rutiner för rapportering av diverse brister på arbetsplatsen meddelade ungefär hälften (ca 56 %) att det fanns rutiner för detta. Ca en femtedel visste inte. Vad gällde skador rapporterade ungefär lika många dvs hälften, att detta fanns. Omkring 25 % kände inte till ifall det fanns några rutiner för detta på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan. Omkring 43 % av de anställda rapporterade att fel och brister i verksamheten tar både ägare och anställd ansvar för. Ungefär en femtedel rapporterade att detta utförs enbart av ägaren. En tredjedel gav uttryck för att det är den anställda som ensam bär ansvaret.

Något mindre än hälften (ca 42 %) uppgav att det fanns skyddsombud på arbetsplatsen. En minoritet (ca 12 %) svarade att de inte kände till ifall det fanns något arbetsplatsskyddsombud.

Hälften meddelade att de inte hade någon kännedom om arbetsplatsen hade någon uttalad handlingsplan för olika krissituationer tex vid brand eller personskada.

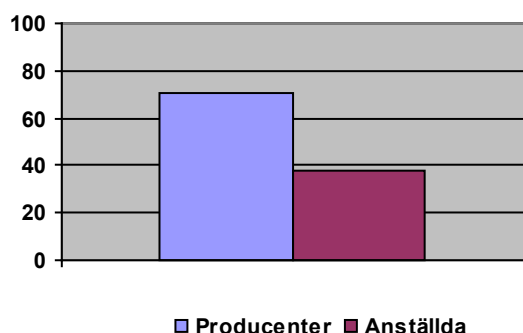
Knappt hälften (ca 43 %) rapporterade att arbetsmiljöföreskrifter fanns tillgängliga på arbetsplatsen. Ungefär 35 % visste inte.

Merparten (ca 75 %) rapporterade att det fanns föreskrifter för första hjälpen utrustning på arbetsplatsen. Några visste inte (ca 13 %) om detta fanns.

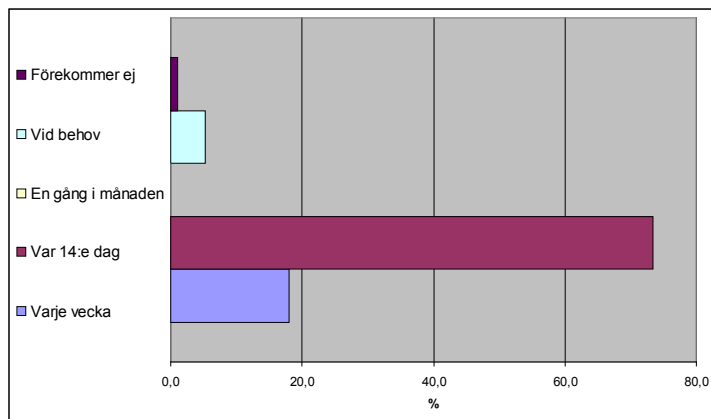
Över hälften (ca 64 %) av de anställda rapporterade att man fått utbildning/information om hur man agerar om elförsörjningen slår ut och om utgödslingen/utfodring inte fungerar. Knappt hälften (ca 43 %) rapporterade detsamma vad gällde utbildning/information om skadad person på arbetsplatsen.

Delaktighet i produktionen

Tillfällen då den anställda har möjlighet att vara delaktig t.ex. då rådgivare och veterinär besöker verksamheten, informeras om verksamheten, möjlighet att påverka företagets framtidsplaner kan bidra till ökad trivsel och engagemang i arbetet. I nedanstående figurer (37 och 38) redovisas hur producenter och anställda rapporterat i frågan.



Figur 37. Producenter (n=95) och anställda (n=54) som angett att den anställda deltar då rådgivare och veterinär besöker verksamheten.

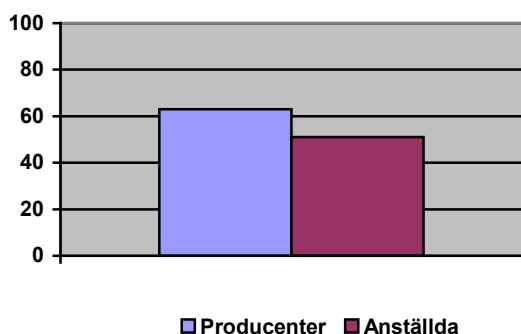


Figur 38. Andelen tillfällen som producenter (n=94) anger att de samlar personalen för att informera tex. om verksamheten.

Figuren visar att huvuddelen (ca 71 %) av de tillfrågade värphöns-producenterna tillåter personalen delta då tex. rådgivare eller veterinär besöker verksamheten. På motsvarande fråga svarade en tredjedel av de anställda att så var fallet.

Övervägande delen av producenterna (ca 73 %) samlade sin personal var 14:e dag för att informera om verksamheten. Omkring 18 % rapporterade att de gjorde det varje vecka.

Information är viktigt för att känna delaktighet t.ex. i verksamhetens produktionsmål och utfall. Figuren nedan visar att omkring 63 % av producenterna ger samtliga anställda information om företagets produktionsresultat. Ungefär hälften (ca 51 %) av de anställda svarade att detta var tillräckligt.



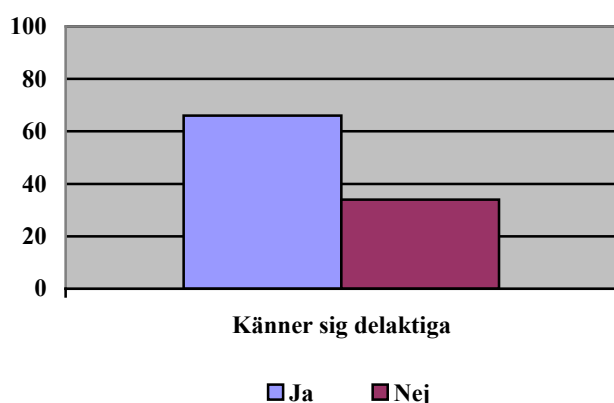
Figur 39. Andelen producenter (n=92) och anställda ((n=53) som anger att de ger respektive får tillräckligt med information om verksamhetens resultat.

Flertalet anställda (ca 72 %) meddelade att de är nöjda med den information som ges på arbetsplatsen.

Exempel på förändringar som anställda önskade gällande informationen på arbetsplatsen:

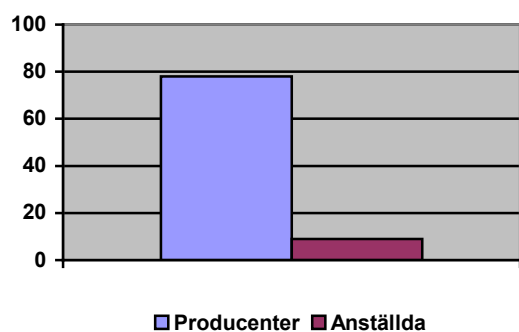
- Mer information om verksamheten t. ex. i form av veckoblad.
- Mer formella planeringsmöten med chefen.

Omkring 66 % av de anställda rapporterade att de känner sig delaktiga och får god inblick vid genomgång av verksamhetens produktionsresultat.



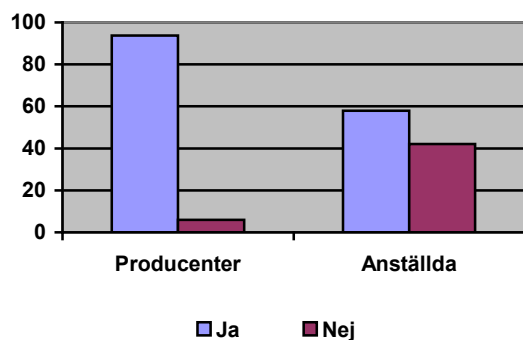
Figur 40. Andel anställda (n= 32) som anger att de får god inblick och känner sig delaktiga vid genomgång av verksamhetens produktionsresultat.

Flertalet producenter (78 %) angav att de anställda har möjlighet att påverka företagets framtidsplaner t. ex. inför en ombyggnation eller nybyggnation. Ungefär 9 % av de anställda uppgav att så var fallet på motsvarande fråga.



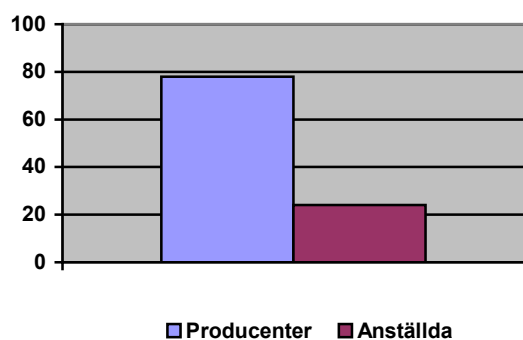
Figur 41. Andelen producenter (n=94) och anställda (n=54) som angett att den anställda har möjlighet att påverka företagets framtidsplaner.

Nästan samtliga producenter (ca 94 %) svarade att de ger de anställda möjligheter till att påverka sin egen arbetssituation tex. genom samråd inför uppläggning av arbetsschema. Omkring 58 % av de anställda rapporterade att de upplever möjlighet att påverka sin egen arbetssituation.



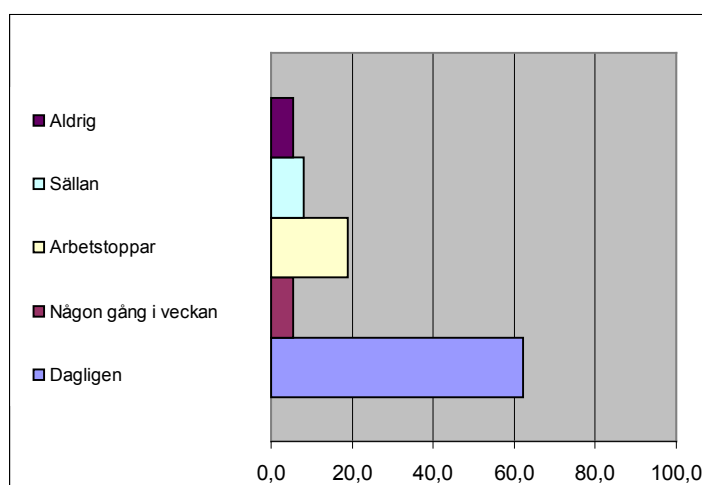
Figur 42. Andelen producenter (n= 95) och anställda (n=56) som angett att den anställda har möjlighet att påverka sin egen arbetssituation.

Huvudparten av producenterna (ca 78 %) svarade att de belönar sin personal för ett väl utfört arbete på arbetsplatsen ex. i form av uppmuntran och ekonomisk ersättning. Ungefär 24 % av de anställda rapporterar detsamma.



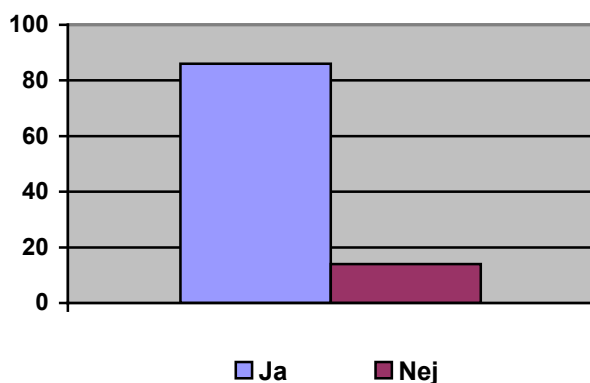
Figur 43. Andelen producenter (n=98) och anställda (n=53) som rapporterar att belöning sker för ett väl utför i arbete på arbetsplatsen.

Flertalet anställda (62 %) rapporterade att deras chef deltog i den dagliga driften. Betydligt färre, omkring 19 %, svarade att chefen gör det vid arbetstoppar.



Figur 44. Omfattning som närmsta chefen deltar i den dagliga driften enligt de anställda.

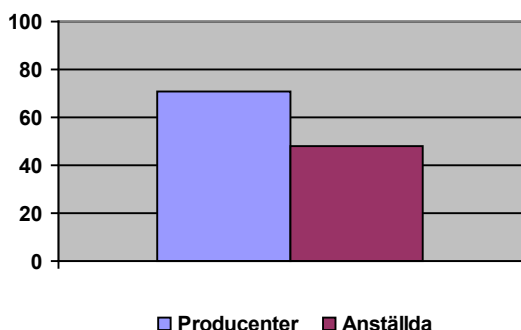
De allra flesta (86 %) rapporterade att chefens närvaro i den dagliga driften är tillräcklig för att arbetet skall fungera bra.



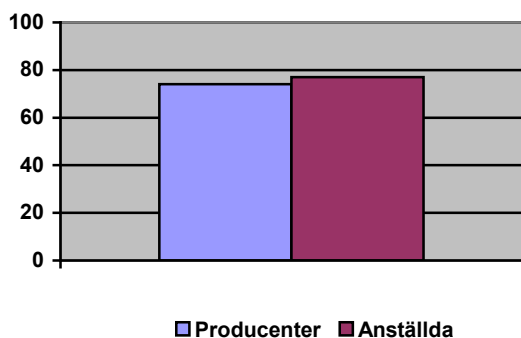
Figur 45. Andelen anställda (n=49) som anger att chefens deltagande är tillräcklig för att arbetet skall fungera bra.

Arbetsrotation och organiserad flexitid

Ett tråkigt och monotont arbete kan ge trötthetskänsla. Arbetsplatser som arbetar med arbetsrotation dvs. växling av ordinarie arbetsuppgifter samt pauser och raster vid fysiskt tunga arbeten som t.ex. utgödslingsarbete, högtryckstvättning, djurflyttning minskar risken för att drabbas av ohälsa. I figurerna 46 och 47 redovisas hur medvetna äggproducenterna är i dessa frågeställningar.



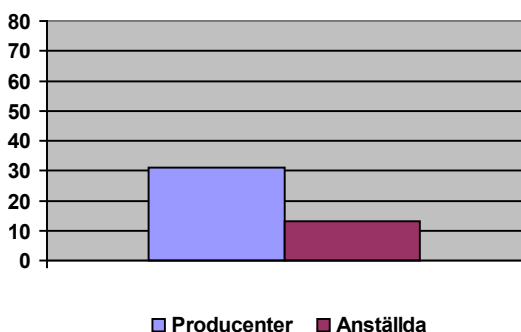
Figur 46. Andelen producenter (n=95) och anställda (n=55) som rapporterat att det förekommer arbetsrotation bland personalen.



Figur 47. Andelen producenter (n=92) och anställda (n=50) som angett att det förekommer pauser och raster varje timme vid fysiskt ansträngande arbete.

Ovan redovisade tabeller visar att producenterna arbetar för arbetsrotation. Likaså vad gäller pauser och raster vid fysiskt ansträngande arbete. Majoriteten av de anställda (ca 77 %) uppgav att arbetsrotation förekommer och övervägande del uppger också att det förekommer pauser och raster vid fysiskt ansträngande arbete.

En tredjedel av producenterna rapporterade att organiserad flextid förekommer på arbetsplatsen. Ungefär en tiondel av de anställda som medverkade i undersökningen rapporterade att det äger rum i betydligt mindre omfattning.



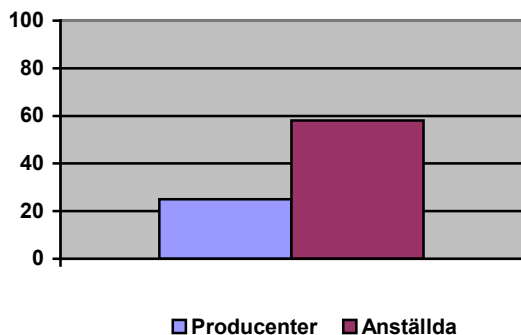
Figur 48. Andelen producenter (n=94) och anställda (n=54) som angett att det förekommer organiserad flextid på arbetsplatsen.

Exempel på organiserad flex-tid:

- Arbetstiden är anpassad till busstider.
- Inplanerade arbetstoppar tex. vid tvättning, insättning och utslaktning.
- Ledighet enligt önskemål.
- Börjar och slutar arbetsdag/helger som man själv önskar.

Medarbetarsamtal och individuell lönesättning

Information och kommunikation ger möjligheter till reaktioner och handlingar. För den anställda kan medarbetarsamtal vara t.ex. ett forum att komma till tals, få möjlighet att förklara sig. Flertalet anställda, omkring 58 % rapporterade att det förekommer årligen organiserade medarbetarsamtal, medan betydligt färre producenter, cirka 25 % angav det samma.



Figur 49. Andelen producenter (n=92) och anställda (n=48) som angett att det förekommer årligen organiserade medarbetarsamtal.

Exempel på vad ett medarbetarsamtal innehåller:

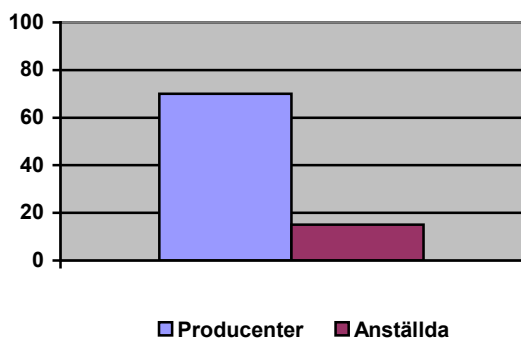
- Synpunkter på trivsel tex. i arbetsgruppen, men också i relation till företagsledning.
- Lön.
- Utbildning/Kompetensutveckling.
- Ombyggnation i företaget.
- Fackligt resonemang.
- Genomgång av verksamhetens resultat.
- Arbetstidplanering.
- Praktiska göromål i verksamheten.
- Fyller i frågeformulär.
- Chefen ställer frågor.
- Jämförelser och diskussioner om andra producenters produktionsresultat.

Några anställda önskade att ytterligare ärenden togs upp vid ett medarbetarsamtal.

Exempel på vad de anställda saknar vid ett medarbetarsamtal:

- Möjlighet till individuell lönesättning.
- Uppskattning av chef och ledning.
- Klara och tydliga direktiv om vad som skall göra

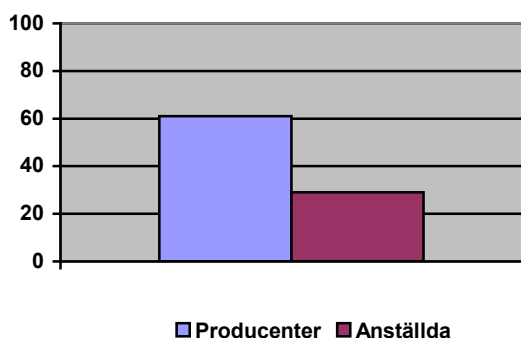
Merparten av producenterna (ca 70 %) uppgav att personalen har möjlighet att diskutera individuell lönesättning. Bland de anställda uppgav ca 15 % att detta var möjligt.



Figur 50. Andelen producenter (n=94) och anställda (n=51) som angett att den anställda har möjlighet att diskutera individuell lönesättning.

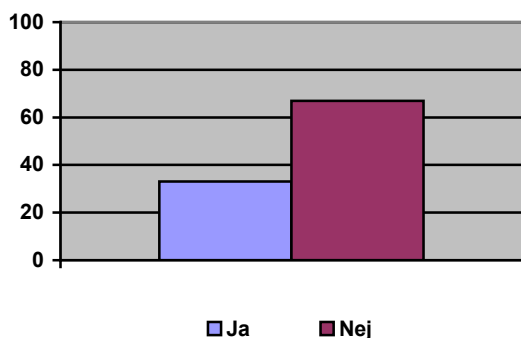
Kompetens och utvecklingsplan

Ett centralt begrepp när det gäller arbetsmiljöfrågor är möjligheten att lära nytt i arbetet. På frågan om de anställda i värphönsproduktionen har möjlighet till detta, svarade merparten äggproducenter (ca 61 %) att de ger sina anställda möjligheter att utveckla sina yrkeskompetenser under arbetstid. De anställda (ca 29 %) angav betydligt mindre möjligheter.



Figur 51. Andelen producenter (n=92) och anställda (n= 54) som angett att den anställda har möjlighet att utveckla sin yrkeskompetens under arbetstid.

Undersökningen pekar på att en majoritet av de anställda (ca (67%) saknar intresse av att vidareutveckla sig inom sitt yrke.



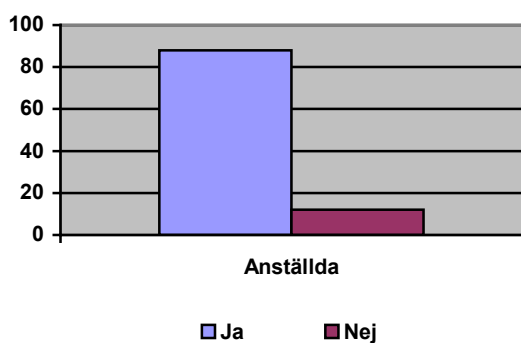
Figur 52. Andelen anställda (n=56) som angett om de har intresse att vidareutbilda sig inom sitt yrke.

Exempel på yrkesområden som de tillfrågade angav mest behov att vidareutbilda sig:

- Fjäderfäsjukdomar.
- Arbetsmiljö.
- Datorkunskap.
- Mekaniskt kunnande.
- Djurskötsel i allmänhet.

Syn på arbetskamrater och chef

Arbetskamrater och dess samspel behövs för att nå goda kvaliteter i arbetet och produktionen. På frågan om det fanns arbetskamrater på värphönsarbetsplatsen svarade majoriteten (ca 88 %) att så var fallet.



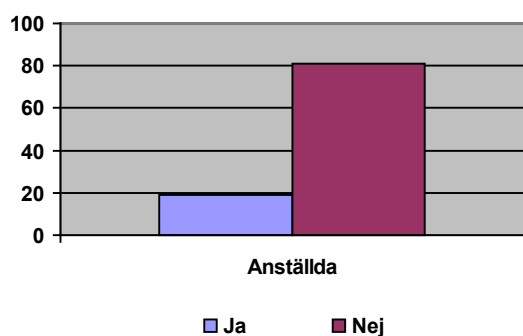
Figur 53. Andelen anställda (n=57) som anger att de har arbetskamrater på arbetsplatsen.

Tron på värde stimulerar viljan och motivationen. Chefens och arbetskamraternas uppmärksamhet styrker medarbetarnas självförtroende. I tabell 10 sker en sammanställning av hur den anställda såg på relationer och gemenskapen.

Tabell 10. Andelen anställda som anger olika trivsselfaktorer i sitt arbete.

Faktor	Andelen anställda i procent
	Ja
Möjlighet till kontakt med varandra under arbetsdagen.	94 (n=51)
Kommer bra överens med varandra i arbetsgruppen.	90 (n=50)
Arbetsgruppen kommer bra överens med sin överordnad.	90 (n=50)
Arbetslaget tillsammans diskuterar meningsskiljaktighet etc.	82 (n=50)
Arbetskamrater sätter värde på det egna arbetet.	78 (n=50)
Chef/överordnad sätter värde på det egna arbetet.	69 (n=50)
Gehör för idéer från arbetskamrater.	80 (n=50)
Gehör för idéer från sin närmsta chef/överordnad.	67 (n=47)
Utvecklingsplanering för arbetslaget.	15 (n=47)
Arbetslaget utvärderar individuell kompetensutveckling.	15 (n=48)

Nästan samtliga anställda (ca 94 %) rapporterade att man har möjligheter till kontakter med arbetskamrater under arbetsdagen. Detsamma (ca 90 %) vad gällde att komma bra överens med arbetskamrater och överordnad. Majoriteten (ca 82 %) menade också att man inom arbetslaget tillsammans diskuterar meningsskiljaktigheter. Majoriteten (ca 80 %) upplever också att man får gehör för sina idéer från sina arbetskamrater och att arbetskamraterna sätter värde på det egna arbetet. Något färre (ca 67 %) upplever att de får gehör för sina idéer från sin närmsta chef/överordnad. Endast ett fåtal (ca 15 %) menade att det fanns en utvecklingsplanering för arbetslaget eller att arbetslaget utvärderar individuell kompetensutveckling.



Figur 54. Andelen anställda (n=52) som vill förändra något när det gäller gemenskapen på arbetsplatsen.

Exempel på saker som de anställda ville förändra när det gällde gemenskapen på arbetsplatsen:

- Bättre arbetskamrater.
- Skippa ”skitsnacket”.
- Bättre information.
- Mindre ensamarbete.
- Fler inplanerade formella möten.

På frågeställningen på vilket sätt de anställda motiverades att utföra ett bra arbete meddelade de tillfrågade följande.

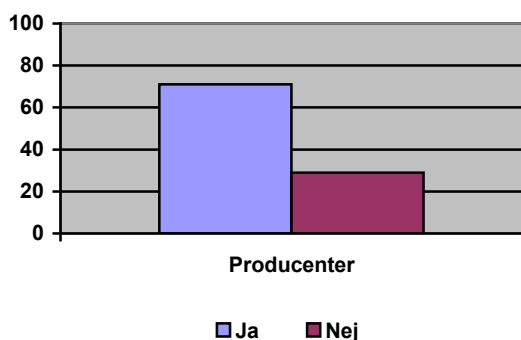
Exempel på hur de anställda motiveras att utföra ett bra arbete:

- Ordning och reda i stallarna.
- När företaget visar god vinst.
- Genom att arbeta med levande djur.
- Genom ärliga medarbetare.
- När arbetet går bra.
- Bra lön och bonussystem.
- Motiveras genom beröm och en klapp på axlen (och en liten bakelse då och då).

Rollen som företagare

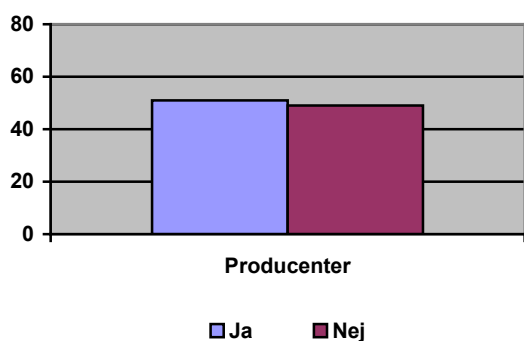
Målsättning och handlingsplan

Övervägande antalet producenter, omkring 71 % uppgav att de hade formulerat en målsättning för sitt värphönsföretag.



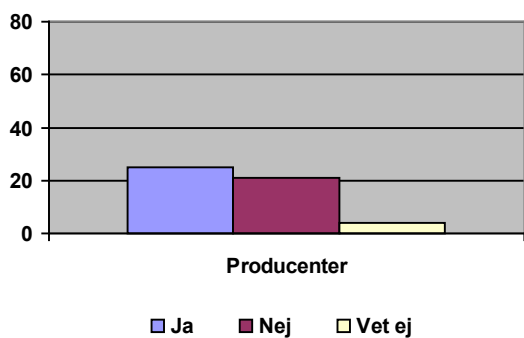
Figur 55. Andelen producenter (n=100) som angett att de formulerat en målsättning för sitt företag.

Ungefär hälften (ca 51 %) en handlingsplan för att uppnå verksamhetens mål.



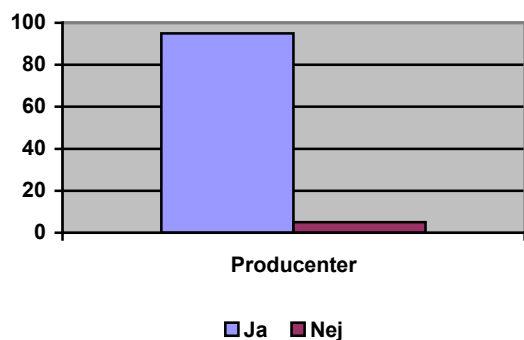
Figur 56. Andelen producenter (n=98) som angett att det finns en handlingsplan för att uppnå verksamhetens mål.

Ungefär en fjärdedel av producenterna uppgav att handlingsplanen var väl känd för de anställda.



Figur 57. Andelen producenter (n=50) som uppfattar att handlingsplanen är väl känd för de anställda.

Nästan samtliga producenter (ca 95 %) rapporterade uppföljning av produktionsresultatet.



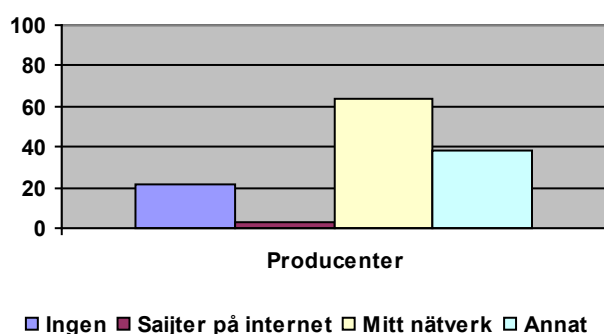
Figur 58. Andelen producenter (n=93) som rapporterar att det sker uppföljning av produktionsresultatet i verksamheten.

Exempel på produktionsuppföljning:

- Produktionslistor, sammanställning av löpande resultat, journaler.
- En ”check” i produktionen varje dag.
- Produktionsuppföljning vi bokslut.

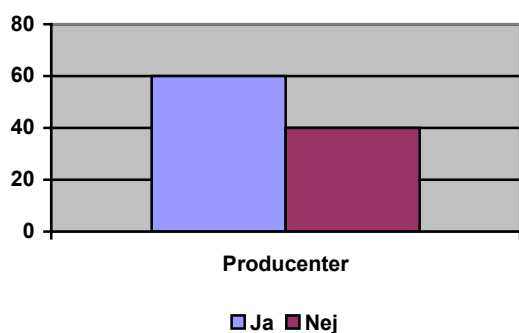
Rekrytering av arbetskraft

Majoriteten av producenterna i undersökningen väljer någon form av sökväg då man behöver arbetskraft till sin verksamhet. Vanligast var att göra det via sitt nätverk.



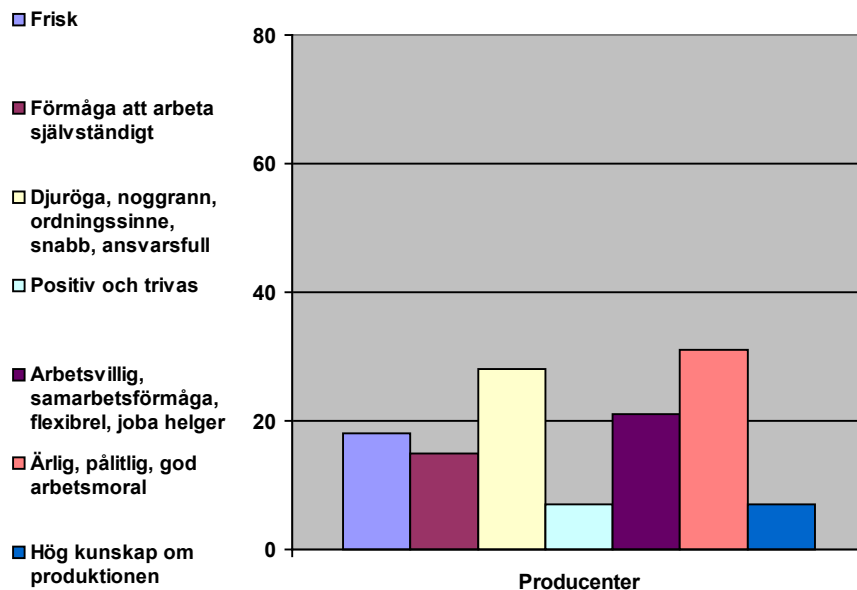
Figur 59. Källor producenterna (n=101) angett då de använder sig av då de söker arbetskraft till sin verksamhet.

Mer än hälften (ca 60 %) upplevde att det är lätt att rekrytera personal till sin verksamhet.



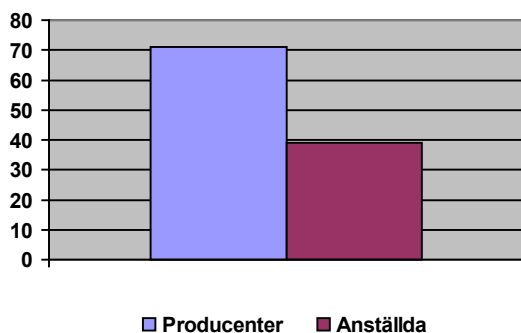
Figur 60. Andelen producenter (n=91) som angett att de upplever det som lätt att rekrytera personal till sin verksamhet.

Då producenten anställer ny personal söker man efter en viss profil. Fördelningen visar att viktiga karaktärsdrag är att t. ex. vara ärlig och pålitlig, har djurögda, är snabb och ansvarsfull.



Figur 61. Egenskaper som producenterna anser som viktiga då de anställer en ny medarbetare.

Introduktionen av en ny medarbetare är en viktig arbetsuppgift. Introduktionen kan ses som ett första steg i en internutbildning och minskar risken för ”fel-inläring”. Undersökningen visar att närmare tre fjärdedelar uppmärksammat detta.



Figur 62. Andelen producenter (n=88) och anställda (n=51) som angett att introduktion sker vid nyanställning.

Exempel på introduktion för den nyanställde:

- Företagspresentation och rundtur.
- Gå bredvid – allt från 1-2 dagar till 3-4 veckor.
- Går ej bredvid – genomgång av smittskyddsrutiner och olika arbetsmoment.
- Muntlig genomgång av regler, förmåner, ansvarsförhållanden, brandutrustning.

Knappt hälften av de anställda meddelade att de fick en introduktion.

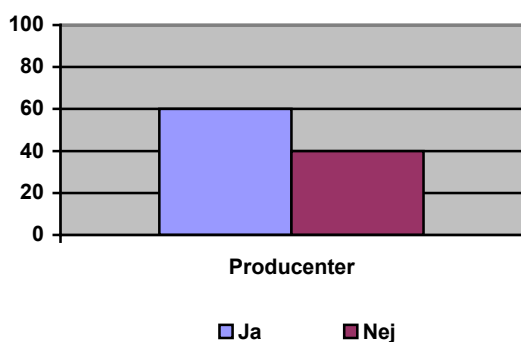
Exempel på introduktion för den nyanställda:

- Gå bredvid en mer erfaren.
- Fick information om vad som skulle göras.

Syn på anställdas kompetens, kompetensutveckling och ansvar

En chef är alltid beroende av duktiga medarbetare, att de t.ex. har rätt kompetens och förmåga att ta initiativ och ansvar. I diagram 64 - 66 sker en sammanställning av producenternas syn på de anställdas kompetenser och initiativförmågor.

Majoriteten (ca 60 %) av producenterna ansåg att deras anställda har rätt kompetens för att utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt. Omkring 40 % rapporterade att de inte tycker detta.

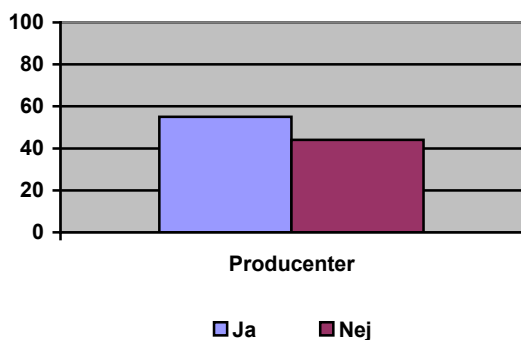


Figur 63. Andelen producenter (n=88) som anser att sin/sina medarbetare har rätt kompetens för sitt arbete.

Exempel på kompetenser som man saknar bland sin personal:

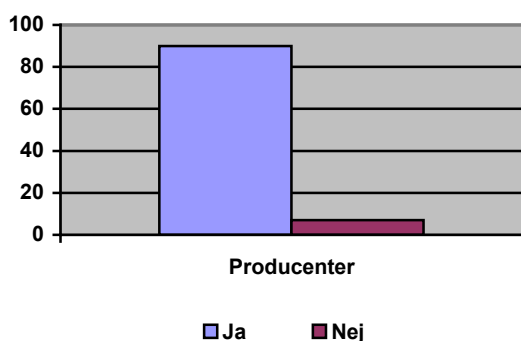
- Mer flexibilitet – ställa upp och arbetar när som helst.
- Bredare kompetens tex som mekaniker.
- Mer kunskap om hönsskötsel.
- Mer kunskap om hönsproduktion och livsmedelsproduktion som helhet.
- Mer datorkunskap.

Omkring hälften (ca 55 %) rapporterade att deras uppfattning var att det var viktigt att deras anställda själva aktivt sökte sin kompetensutveckling.



Figur 64. Andelen producenter (n=88) som anser att det är viktigt att personalen aktivt söker sin egen kompetensutveckling.

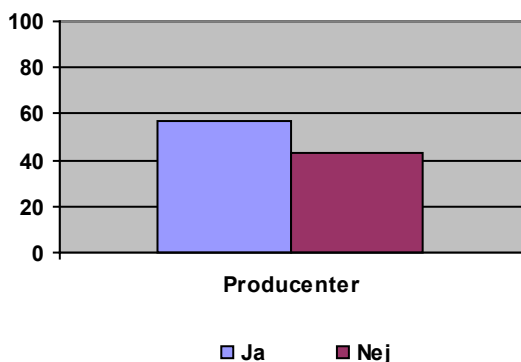
Nästan samtliga producenter, omkring 90 % svarade att de upplever att deras anställda bidrar till verksamhetens produktionskvalité skall bli så bra som möjligt.



Figur 65. Andelen producenter (n=83) som anser att personalen aktivt bidrar till verksamhetens produktionskvalité.

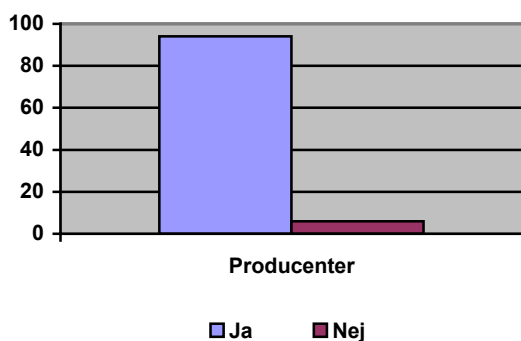
Några producenter (ungefär 7 %) önskar man att vissa egenskaper skulle vara mer representerade som t. ex. bättre datorkunskaper och ett vidare livsmedelsperspektiv.

Som poängterats tidigare är möjligheten att lära nytt i arbetet ett centralt begrepp när det gäller arbetsmiljöfrågor. Inte minst viktigt är det, att som chef noga följa upp sina anställdas kompetensutvecklingsbehov. Av nedan figur framgår att ungefär hälften (ca 57 %) av producenterna följer upp anställdas utvecklingsbehov.



Figur 66. Andelen producenter (n=79) som anger att de följer upp anställdas utvecklingsbehov.

Nästa samtliga producenter, omkring 94 % upplevde att de delegerar ansvarsfulla arbetsuppgifter till sin personal.



Figur 67. Andelen producenter (n=88) som anser att de delegerar ansvarsfulla arbetsuppgifter till sin personal.

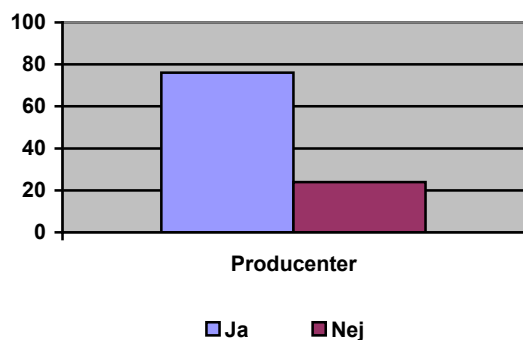
Drivkrafter som vilja, intresse och engagemang är betydande i dagens arbetsliv. Att skapa yttre och inre motivationsfaktorer som leder till helhetsuppfattning om företaget, egen medvetenhet om mål och behov, delaktighet etc. bör vara chefens roll. Då äggproducenterna motiverar sina anställda att utföra ett bra arbete kan det ske på följande sätt.

Exempel på kommentarer från äggproducenterna om hur de motiverar sina anställda att utföra ett bra arbete:

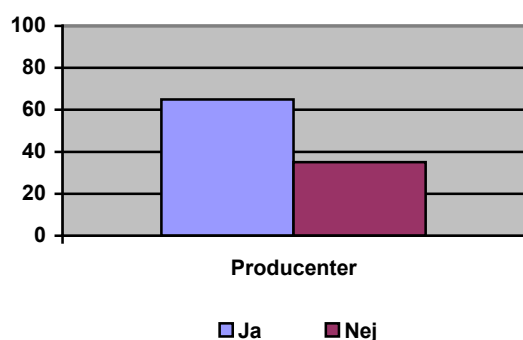
- Lön enligt resultat – bonussystem.
- Egen planering av sitt arbete.
- Låta dem ta ledigt när de vill.
- Uppmuntran genom gemenskap och delaktighet tex medverkan i beslutsprocesser.
- Genom utbildning/kompetensutveckling.
- Gåvor utöver extralön tex. blommor, travkväll.
- Delger positivt produktionssresultat.

Syn på egen kompetensutveckling

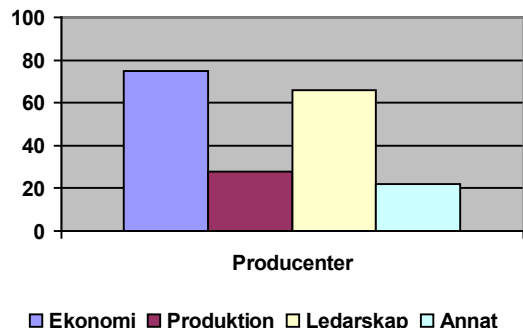
Strategi för egen kompetensutveckling är viktigt för producentens välbefinnande och yrkeskunnande. Majoriteten (ca 76 %) rapporterade att de har intresse av att kompetensutveckla sig.



Figur 68. Andelen producenter (n=97) som anger att de kompetensutvecklar sig själva.



Figur 69. Andelen producenter (n=97) som har intresse av att vidareutbilda sig inom sitt yrke

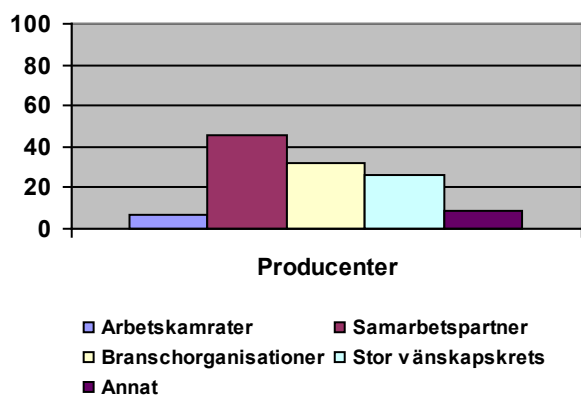


Figur 70. Områden som producenterna anser sig ha mest behov att utveckla sig inom.

I ovannämnda figurer 68 -70, kan man utläsa att omkring 65 % av producenterna har intresse av att kompetensutveckla sig. Områden som kändes särskilt angelägna var ekonomi, ledarskap och produktion.

Producentens nätverk

Hur man bygger och håller ett nätverk levande är en annan viktig strategi som företagare. Sociala och affärsmässiga relationer är betydelsefulla och att odla dessa kan vara avgörande för hur framgångsrikt värphönsföretaget är. Av nedanstående figur 72 och tabellerna 11-13 sker en sammanställning av omfattningen på producenternas nätverksarbete.



Figur 71. Producenternas definition av begreppet nätverk.

Tabell 11. Fördelning av hur viktigt nätverket är för producenten samt ofta producenten har kontakt med kollegor i andra värphönsföretag.

	Fördelning av hur viktigt nätverket är				
	Inte viktigt	2	3	4	Mycket viktigt
Nätverket	2	4	25	42	26

	Fördelning av hur ofta kontakter med kollegor				
	Varje vecka	En gång i Månanden	En gång i halvåret	Förekommer ej	Annat
Kontakter	42	43	7	3	5

Tabell 12. Fördelning av hur viktiga sökvägarna är för producenten då det gäller viktig information för verksamheten.

Typ av sökväg	Fördelning av sökvägarna				
	Inte viktigt	2	3	4	Mycket viktigt
Branschtidningar/dagspress	2	9	37	31	22
Seminarier/mässor	9	22	39	19	11
Telefonsamtal	1	1	21	42	36
Personliga möten	3	3	5	51	29
Internet/E-post	26	17	29	20	8
Annan väg	44	0	0	11	44

Tabell 13. Fördelning av på vilket sätt producenterna håller sitt nätverk levande.

Typ av sökväg	Fördelning av sökvägarna				
	Inte viktigt	2	3	4	Mycket viktigt
Branschkonferenser	18	13	32	28	9
Brev/vykort	44	19	25	6	7
Telefonsamtal	0	2	6	44	38
Personliga möten	2	3	23	39	33
Internet/E-post	28	8	26	18	10
Annan väg	100	0	0	0	0

Av dessa tabeller framgår att när producenten definierar orden nätverk står detta i huvudsak för samarbetspartners, branschorganisationer och vänner. Nätverket är *viktigt* och kontakter med andra kollegor sker vanligast varje vecka eller varje månad. Då producenten söker viktig information för sin verksamhet via sitt nätverk, sker detta mest via telefon, personliga möten och seminarium. Dagens äggproducent håller sitt nätverk levande via telefonsamtal och personliga möten samt till viss del genom branschkonferenser.

Kontakter med andra värphönsföretag

Att hålla kontakter med andra kollegor i andra värphönsföretag, kan vara en förutsättning till en lönsam och framgångsrik värphönsproduktion. I tabell 14 visas en sammanställning över hur ofta detta sker.

Tabell 14. Andelen producenter (n=85) och anställda (n=56) som rapporterar hur ofta den anställda har kontakt med kollegor i andra värphönsföretag.

Faktor	Andelen producenter och anställda i procent	
	Producenter	Anställda
Varje vecka	8	4
En gång i månaden	18	10
En gång i halvåret	21	14
Förekommer ej	34	65
Annat	19	7

Av tabellen ovan framgår att majoriteten anställda (ca 65 %) inte hade några kontakter med andra kollegor i andra värphönsföretag. För de som hade detta var det vanligast en gång i månaden till en gång i halvåret. Ett fåtal (ca 4 %) rapporterade varje vecka. Producenterna svarade att ungefär 34 % av deras anställda inte har kontakter med andra värphönsföretag. För de som hade detta svarade ca 18 % att detta äger rum en gång i månaden. Ungefär 21 % bedriver nätverksarbete en gång i halvåret.

Arbete i olika inhysningssystem

Arbetstid

Tabell 15 visar att den genomsnittliga arbetstiden per dag i stallet var högst för producenter med flervåningssystem (4,5 tim) och i ekologiskt system (4,4 tim). Producenter med inredda burar och golvsystem rapporterade något färre arbetstimmar: 3,8 timmar respektive 3,7 arbetstimmar. Lägst arbetstid uppgav producenter med höns i oinredda burar (2,6 tim).

Vid en jämförelse mellan producenter och anställda kan man se att de anställda arbetar något fler arbetstimmar per dag i system med frigående höns (5,6 tim). De arbetade i medeltal färre arbetstimmar i system med inredda burar; 2,4 tim/dag, medan anställda i oinredda bursystem arbetade dubbelt så mycket som producenterna, nämligen 4,7 tim/dag.

Tabell 15. Genomsnittlig arbetstid för producenter och anställda i stallet (timmar/dag).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Producenter	4,4	3,7	4,5	3,8	2,6
Anställda	-	5,6	5,6	2,4	4,7

** Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

I stallet

Om än svaren varierade något från de anställda så menade majoriteten sysselsatta att inhysningssystemet bidrog till en god översikt i stallet.

Tabell 16. Antal producenter och anställda som angett att inhysningssystemen bidrar till en bra översikt i stallet (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Producenter	15 (100)	48 (98)	32 (97)	32 (97)	7 (88)
Anställda	-	33 (100)	4 (57)	3 (60)	4 (80)

** Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

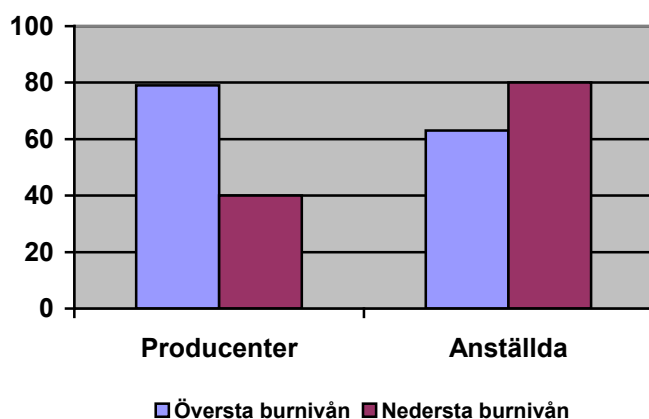
På frågan om man som verksam i hönsstallet upplever att det är lätt att nå allting i stallet utan att behöva böja sig eller klättra på inredningen, varierade svaren. Producenter med ekologiskt, golv och oinredda burar verkade vara mycket nöjda. Medan producenter med flervåning var något mindre nöjda. Detsamma gällde de anställda, dock var det mindre än hälften som var tillfredsställda bland de som arbetade i inhysningssystem med oinredda burar.

Tabell 17. Antal producenter och anställda som angett att det är lätt att nå allting i stallet (utan att böja sig eller att klättra på inredningen) (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Producenter	15 (100)	43 (88)	16 (47)	21 (64)	7 (88)
Anställda	-	23 (70)	4 (57)	3 (60)	2 (40)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Producenter och anställda som arbetar med höns i inredda bursystem uppgav varierande uppfattning om hur vida man upplevde god sikt på översta respektive nedersta burnivån. Ungefär 79 % av producenterna svarade att den bästa sikten var att se hönsen i översta bur nivån, medan omkring 80 % anställda menade att det var bäst sikt till den nedersta bur nivån.



Figur 72. Andel producenter och anställda som angett god sikt på översta och understa bur nivån i inredda bursystem (%).

Skyddsutrustning

De allra flesta verksamma (både producenter och anställda) i värphönsproduktionen använde skyddsutrustning i sitt dagliga arbete.

Tabell 18. Antal producenter och anställda som angett användning av skyddsutrustning i det dagliga arbetet i stallet (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Producenter	10 (77)	34 (71)	16 (86)	24 (83)	7 (88)
Anställda	-	29 (85)	6 (86)	4 (100)	4 (80)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

De mest förekommande skyddsutrustningar för producenter var overall och andningsskydd. I övrigt varierade användandet. Minst vanligt var att använda friskluftshjälm. Den vanligaste skyddsutrustningen bland anställda var andningsskydd. I övrigt varierade användandet. Friskluftshjälm var inte vanligt bland anställda heller.

Tabell 19. Antal producenter som använder skyddsutrustning i det dagliga arbetet i stallet (%).

Skyddsutrustning	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Overall	10 (100)	12 (64)	27 (93)	25 (100)	3 (50)
Andningsskydd	9 (90)	29 (49)	23 (79)	19 (76)	2 (33)
Friskluftshjälm	1 (10)	1 (5)	4 (14)	1 (4)	0 (0)
Skyddshandskar	4 (40)	6 (32)	13 (45)	8 (32)	0 (0)
Hörselskydd	2 (20)	6 (32)	6 (21)	6 (24)	0 (0)
Annat	1 (10)	5 (27)	11 (38)	3 (12)	0 (0)

Tabell 20. Antal anställda som använder skyddsutrustning i det dagliga arbetet i stallet (%).

Skyddsutrustning	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Overall	-	9 (33)	3 (50)	3 (50)	1 (20)
Andningsskydd	-	18 (68)	5 (83)	5 (100)	5 (100)
Friskluftshjälm	-	1 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Skyddshandskar	-	17 (63)	1 (17)	5 (100)	3 (60)
Hörselskydd	-	6 (22)	2 (33)	3 (50)	1 (20)
Annat	-	2 (7)	3 (50)	0 (0)	2 (40)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Tabell 21. Antal producenter och anställda som angett att de använder skyddsutrustning vid behandling av höns t. ex. kvalsterbehandling, i olika inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Producenter	-	43 (88)	28 (82)	28 (93)	2 (33)
Anställda	-	17 (53)	4 (80)	4 (100)	3 (75)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

* Behandling av höns sker ej i ekologiskt system.

Tabell 22. Antal producenter som använder skyddsutrustning vid behandling av höns t.ex. kvalsterbehandling i olika inhysningssystem (%).

Skyddsutrustning	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Overall	-	36 (84)	21 (78)	27 (96)	2 (100)
Andningsskydd	-	36 (84)	23 (85)	28 (100)	2 (100)
Skyddshandskar	-	28 (65)	18 (67)	26 (93)	1 (50)
Annat	-	6 (14)	1 (4)	0 (0)	0 (0)

* I ekologiskt system förekommer ej kvalsterbehandling.

Tabell 23. Antal anställda som använder skyddsutrustning vid behandling av höns t. ex. kvalsterbehandling i olika inhysningssystem (%).

Skyddsutrustning	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Overall	-	14 (78)	1 (20)	2 (68)	1 (33)
Andningsskydd	-	17 (94)	4 (80)	2 (68)	3 (100)
Skyddshandskar	-	11 (61)	0 (0)	2 (68)	3 (100)
Annat	-	0 (0)	0 (0)	1 (33)	0 (0)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Tabell 24. Antal producenter och anställda som angett att de nyttjar skyddsutrustning för kemikalier t. ex. för att desinficera i olika inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Producenter	11 (85)	45 (92)	31 (94)	30 (97)	5 (62)
Anställda	-	12 (48)	5 (83)	3 (75)	4 (100)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Tabell 25. Antal producenter som använder skyddsutrustning för kemikalier t. ex. för att vid desinfektion vid omgångsslut i olika inhysningssystem (%).

Skyddsutrustning	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Overall	1 (9)	38 (93)	29 (94)	29 (97)	2 (40)
Andningsskydd	1 (9)	39 (95)	26 (84)	28 (93)	2 (40)
Skyddshandskar	8 (73)	41 (100)	28 (90)	28 (93)	3 (60)
Annat	1 (9)	6 (15)	1 (3)	2 (7)	0 (0)

Tabell 26. Antal anställda som använder skyddsutrustning för kemikalier t. ex. vid desinfektion vid omgångsslut i olika inhysningssystem (%).

Skyddsutrustning	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Overall	-	14 (70)	4 (80)	2 (100)	0 (0)
Andningsskydd	-	18 (90)	5 (100)	1 (50)	1 (25)
Skyddshandskar	-	17 (85)	3 (60)	2 (100)	4 (100)
Annat	-	1 (5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Skötselrutiner

Insamling av fellagda ägg och döda höns i stallet

Att använda någon typ av hjälpmedel för att dra till sig ägg eller döda höns i värphöns-systemet, kan underlätta det dagliga arbetet och minska olika typer av påfrestningar för kroppen. Av undersökningen framkom att detta varierade en del. Medan det var flest producenter med flervåningssystem som använde sig av ett hjälpmedel vad det vanligare att de anställda använde hjälpmedel i golvsystem. Det var frekvent förekommande bland samtliga verksamma att nyttja någon form av käpp då det gällde att dra till sig ägg eller döda höns. Producenter i golvsystem rapporterade att de utformat en speciell plockkäpp för ändamålet. Valet av hjälpmedel varierade mest bland producenter med ekologiskt system. Även anställda meddelade användning av en speciellt utformad plockkäpp.

Tabell 27. Antal producenter och anställda som angett att man använder någon form av hjälpmedel för att dra till sig ägg eller döda höns i olika inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Producenter	3 (20)	11 (22)	23 (70)	-	-
Anställda	-	22 (65)	3 (50)	-	-

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

**Användning av hjälpmedel för att dra till sig ägg eller döda höns används inte i bur system.*

Tabell 28. Antal producenter som angett exempel på hjälpmedel för att dra ägg eller höns till sig i olika inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Käpp	1 (33)	1 (10)	23 (100)	-	-
Speciell plockkäpp	1 (33)	8 (80)	10 (44)	-	-
Annat	1 (33)	1 (10)	0 (0)	-	-

**Användning av hjälpmedel för insamling av ägg används inte i bur system.*

Tabell 29. Antal anställda som angett exempel på hjälpmedel för att dra ägg eller höns till sig i olika inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Käpp	-	2 (9)	0 (0)	-	-
Speciell plockkäpp	-	18 (82)	4 (100)	-	-
Annat	-	3 (14)	0 (0)	-	-

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

**Användning av hjälpmedel för insamling av ägg används inte i bur system.*

I frigående hönssystem kan problem uppstå med att hönorna lägger ägg utanför redena, s.k. fellagda ägg . Detta innebär att djurskötaren ett antal gånger per dag, på något sätt, måste samla upp dessa ägg. Ett hjälpmedel av någon form, kan underlätta detta arbetsmoment. Tabell 30 visar att det var brukligt att såväl producenter som anställda använde en korg vid uppsamlingsmomentet. Ett fåtal producenter rapporterade att de lade äggen direkt i redena, detta var mindre vanligt bland de anställda.

Tabell 30. Antal producenter som angett typ av hjälpmedel för insamling av fellagda ägg (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Korg	13 (93)	45 (77)	30 (88)	-	-
Lägger direkt i redena	1 (7)	4 (16)	6 (18)	-	-
Vagn på hjul/räls	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-	-
Annat	2 (14)	2 (8)	7 (21)	-	-

**Användning av hjälpmedel för insamling av ägg används inte i bursystem.*

Tabell 31. Antal anställda som angett exempel på hjälpmedel för insamling av fellagda ägg (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Korg	-	31 (91)	6 (100)	-	-
Lägger direkt i redena	-	1 (3)	0 (0)	-	-
Vagn på hjul/räls	-	0 (0)	0 (0)	-	-
Annat	-	4 (12)	0 (0)	-	-

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

**Användning av hjälpmedel för insamling av fellagda ägg används inte i bur system.*

Hjälpmedel vid ägghantering i packeriet

Arbetet i äggsorteringsrummet/packeriet innebär att sortera och packa ägg. Större anläggningar har ofta packmaskiner där äggen transporteras från de olika hönsavdelningarna direkt ut i äggsorteringsrummet. Ute i sorteringsrummet är ibland ägginsamlingsbordet regleringsbart för att äggpackaren skall få en bra arbetsställning. Det kan finnas golvmattor att stå på för att minska belastningen för rygg och fötter etc. När vi ställde frågor om olika typer av hjälpmedel som förekom i äggpackeriet, svarade majoriteten producenter oavsett system att de bland annat använde sig av en farmpacker (ett system som är helt mekaniserat och därmed paketerar äggen direkt i äggkartonger). Denna var dock inte lika vanligt bland producenter med ekologiskt inhysningssystem. Flertalet producenter svarade att de kunde variera hastigheten på maskinen, medan producenter med ekologiskt produktionssystem svarade att detta var mindre vanligt förekommande. Det var inte lika vanligt att producenter uppgav att de hade golvmattor vid sorteringsplatsen, med undantag för de med flervåningssystem och inredda burar. Det var mindre vanligt att använda lyfthjälpmedel för äggkartonger eller höj- och sänkbart bord. Emellertid var det vanligare att produktionssystem med burar hade just lyfthjälpmedel för äggkartonger och höj- och sänkbart bord.

Tabell 32. Antal producenter som använder hjälpmedel vid ägginsamling i olika inredningssystem (%).

Hjälpmedel	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Farmpacker	4 (27)	37 (74)	26 (74)	30 (93)	6 (75)
Variera hastigheten på maskinen	3 (20)	33 (83)	21 (78)	28 (90)	6 (75)
Möjlighet att stapla brickorna	2 (22)	17 (44)	16 (60)	17 (55)	2 (25)
Golvmattor vid sorteringsplatsen	8 (57)	21 (46)	16 (50)	21 (66)	2 (25)
Lyfthjälpmedel för äggkartonger etc.	3 (21)	8 (16)	6 (18)	17 (55)	4 (50)
Höj/sänkbart arbetsbord	2 (14)	9 (18)	14 (41)	18 (56)	4 (50)

Vi ställde samma fråga till de anställda. Övervägande delen av dem som arbetade i flervåningssystem och oinredda burar svarade att de använde sig av en farmpacker som hjälpmedel vid äggpacketeringen. Detta var mindre vanligt bland dem som arbetade i golvsystem. De anställda som paketerade ägg från system med inredda burar rapporterade att detta helt saknades. Majoriteten svarade att man hade möjlighet att variera hastigheten på maskinen. Möjligheten att stapla brickorna var inte lika vanligt bland dem som arbetade i golvsystem (ca 45 %). Anställda som var verksamma i system med oinredda burar svarade att denna möjlighet saknades. Det var vanligast med golvmattor vid sorteringsplatsen i golvsystem och ett fåtal (ca 6 %) rapporterade att det även förekom lyfthjälpmedel för äggkartonger här. Höj- och sänkbart bord var inte särskilt vanligt, dock är det värt att notera att det vanligast bland dem som sorterade ägg i oinredda bursystem.

Tabell 33. Antal anställda som använder hjälpmedel vid ägginsamling i olika inredningssystem (%).

Hjälpmedel	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Farmpacker	-	14 (41)	3 (60)	0 (0)	3 (75)
Variera hastigheten på maskinen	-	16 (76)	4 (67)	4 (67)	2 (67)
Möjlighet att stapla brickorna	-	9 (45)	4 (67)	4 (67)	0 (0)
Golvmattor vid sorteringsplatsen	-	19 (58)	2 (40)	2 (40)	1 (33)
Lyfthjälpmedel för äggkartonger etc.	-	2 (6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Höj/sänkbart arbetsbord	-	3 (9)	1 (25)	1 (25)	1 (33)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Av undersökningen framkom att ägginsamlingen innebar att äggproducenten tvingades böja sig, ungefär 87 % med höns i frigående system, rapporterade detta. Något färre anställda rapporterade detsamma. Dock varierade svaren mellan de som var verksamma i golvsystem (ca 59 %) respektive flervåningssystem (ca 83 %).

Tabell 34. Antal producenter och anställda som anger att insamling av ägg innebär att böja sig i olika frigående inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Producenter	12 (86)	43 (86)	31 (89)	-	-
Anställda	-	20 (59)	5 (83)	-	-

*Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

*Arbetsmomentet utförs inte i bur system.

Foderhantering

Foderhantering kan ske manuellt, delvis mekaniserat eller helt mekaniserat. Med manuell hantering avses att lyfta, bära, skjuta, dra och hålla föremål med händerna. Automatisk eller helt mekaniserad foderhantering är vanligt förekommande i anläggningar med större antal djur. Denna hantering kan minska upprepade armlyft, vridna underarmsvridningar och ryggböjningar. På frågan om hur de verksamma hanterade fodret i hönsstallet svarade nästan samtliga, både producenter och anställda, att fodertilldelningen skedde helt mekaniserat, med undantag för att några få anställda (ca 14 %) som svarade att arbetsmomentet även omfattade delvis mekaniserad foderhantering dvs. att man måste utföra ett moment för att utfodringen skall ske tex. trycka på en knapp på fodermaskinen eller dra i en spak.

Tabell 35. Antal producenter som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad hantering av utfordring i olika inredningssystem (%).

Foderhantering	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Manuell	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (3)	0 (0)
Delvis mekaniserad	0 (0)	2 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Helt mekaniserat	15 (100)	48 (96)	35 (100)	33 (97)	8 (100)

Tabell 36. Antal anställda som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad hantering av utfordring i olika inredningssystem (%).

Foderhantering	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Manuell	-	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Delvis mekaniserad	-	5 (14)	1 (14)	0 (0)	0 (0)
Helt mekaniserat	-	30 (86)	6 (86)	5 (100)	5 (100)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Daglig utgödsling

Automatisk eller helt mekaniserad utgödsling är precis som foderhanteringen, vanligt förekommande i anläggningar med större antal djur. På samma sätt kan denna hantering leda till minskade upprepande armlyft, vridna underarmsvridningar och ryggböjningar. När vi frågade hur den dagliga utgödslingen förekom svarade övervägande antalet producenter med frigående höns och höns i inredda burar, att detta skedde helt mekaniserat. För majoriteten producenter med höns i oinredda burar var det vanligare att hantera utgödslingen delvis mekaniserat dvs. att arbetsmomentet även kan innebära att för hand skrapa ned gödsel från gödselmattor. Av svaren att döma från de anställda var det vanligare att arbetsmomentet förekom både delvis såväl som helt mekaniserat. De som arbetade i verksamheter med golvsystem och oinredda burar, rapporterade in något mer manuellt arbete än övriga.

Tabell 37. Antal producenter som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad hantering vid daglig utgödsling i olika inredningssystem (%).

Hantering av daglig utgödsling	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Manuell	1 (7)	4 (10)	1 (3)	1 (3)	0 (0)
Delvis mekaniserad	4 (27)	5 (12)	2 (6)	4 (12)	7 (88)
Helt mekaniserat	10 (67)	33 (79)	32 (91)	28 (85)	1 (13)

Tabell 38. Antal anställda som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad hantering av daglig utgödsling i olika inredningssystem (%).

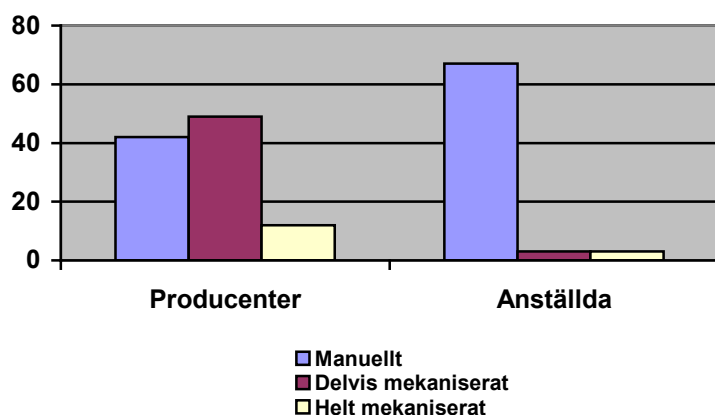
Hantering av daglig utgödsling	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Manuell	-	3 (19)	0 (0)	0 (0)	1 (20)
Delvis mekaniserad	-	6 (38)	1 (14)	4 (80)	1 (20)
Helt mekaniserat	-	7 (44)	6 (86)	1 (20)	3 (60)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Sandbad / Ströbad

I inhysningssystem med inredda burar sker påfyllning av sand eller ströbad för att hönorna skall kunna sprätta omkring och därmed utöva ett så naturligt beteende som möjligt.

Denna påfyllning kan ske manuellt, delvis mekaniserat eller helt mekaniserat. Omkring 42 % av producenterna meddelade att detta utfördes manuellt. Omkring hälften gjorde detta delvis mekaniserat och ungefär 12 % utförde arbetsmomentet helt mekaniserat. Ungefär 67 % av de anställda svarade att de utförde arbetsmomentet helt manuellt dvs. utförde arbetsmomentet med att fylla på sandbadet med foderskopa och kärra.



Figur 73. Andel producenter och anställda som anger på vilket sätt påfyllning av sandbad / ströbad sker i inredda bursystem (%).

Utgödsling vid omgångsslut

Utgödslingsarbete vid omgångsslut i frigående inhysningssystem innebär att ströbädden skall transporteras bort. Detta rengöringsarbete kan vara tungt och besvärligt och sker ofta manuellt med skyffel och kärra, eller att skyffla in ströbädden till utgödslingsanläggningen.

Tabell 39 visar att omkring hälften av producenterna utförde detta arbete manuellt. I ekologiskt så väl som i flervåningssystem var det mer vanligt att arbetsmomentet utfördes delvis mekaniserat. Anställda som arbetade med höns på golv var det vanligare att detta utfördes både manuellt som delvis- helt mekaniserat. Samtliga anställda som arbetade med höns i flervåningssystem hanterade den dagliga utgödslingen manuellt.

Tabell 39. Antal producenter som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad hantering av utgödsling vid omgångsslut i frigående inredningssystem (%).

Hantering av daglig utgödsling	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Manuell	7 (47)	26 (53)	19 (54)	-	-
Delvis mekaniserad	6 (40)	12 (25)	14 (40)	-	-
Helt mekaniserat	2 (13)	11 (22)	1 (3)	-	-
Manuellt och delvis mekaniserat	0 (0)	0 (0)	1 (3)	-	-

* Denna typ arbetsmoment saknas i bursystem.

Tabell 40. Antal anställda som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad hantering av utgödsling vid omgångsslut i frigående inredningssystem (%).

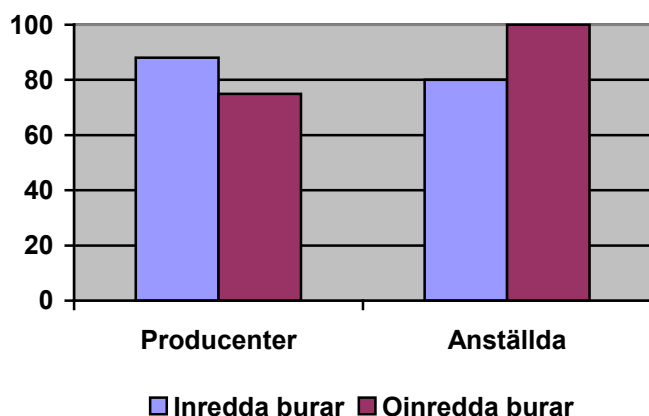
Hantering av utgödsling vid omgångsslut	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Manuell	-	12 (40)	6 (100)	-	-
Delvis mekaniserad	-	12 (40)	0 (0)	-	-
Helt mekaniserat	-	6 (20)	0 (0)	-	-

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

* Denna typ arbetsmoment saknas i bur system.

Rengöringsarbete / Saneringsarbete

Nästa samtliga producenter (ca 88 %) och anställda (ca 80 %) som arbetade med höns i inredda burar angav att de sopade eller dammsugade stallet. Det samma gällde för producenter (ca 75 %) och anställda (ca 100 %) med oinredda inhysningssystem.



Figur 74. Andelen producenter och anställda som anger sopning / dammsugning i inhysningssystem med burar (%).

Huvudparten av producenter blötlägger sina inhysningssystem efter slakt. Detsamma för de allra flesta anställda som arbetade med frigående höns. Dock var variationen större bland den som rapporterade in från höns i bur system.

Tabell 41. Antal producenter och anställda som anger blötläggning i olika inhysningssystem (%).

Blötläggning	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredde burar	Oinredde burar
Producenter	11 (79)	48 (98)	31 (94)	26 (84)	3 (38)
Anställda	-	28 (90)	4 (100)	3 (60)	2 (40)

*Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Vid blötläggning av inhysningssystemet var det vanligt att producenterna utförde detta manuellt. Några (ca 5 %) med golv- resp. flervåningssystem rapporterade helt mekaniserat arbete.

Tabell 42. Antal producenter som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad blötläggning i olika inhysningssystem (%).

Blötläggning	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredde burar	Oinredde burar
Manuell	8 (67)	39 (80)	26 (80)	25 (93)	3 (75)
Delvis mekaniserad	3 (25)	8 (16)	4 (13)	2 (7)	1 (25)
Helt mekaniserat	0 (0)	2 (4)	2 (6)	0 (0)	0 (0)
Manuellt och delvis mekaniserat	1 (8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

Vid blötläggning av inhysningssystemet var det vanligt att de anställda utförde detta arbete helt manuellt. Ett mindre antal (ca 14 %) med golvsystem rapporterade helt mekaniserat arbete.

Tabell 43. Antal anställda som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad blötläggning i olika inhysningssystem (%).

Blötläggning	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Manuell	-	18 (64)	3 (75)	3 (100)	2 (100)
Delvis mekaniserad	-	6 (21)	1 (25)	0 (0)	0 (0)
Helt mekaniserat	-	4 (14)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Högtryckstvätt

Samtliga producenter utförde högtryckstvättning manuellt. Det samma gällde för anställda, med undantag för ett fåtal som svarade att de delvis använde robot (robotanvändning innebär att roboten tvättar till ca 80 %).

Tabell 44. Antal producenter som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad högtryckstvättning i olika inhysningssystem (%).

Högtryckstvättning	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Manuellt	13 (100)	49 (100)	33 (100)	28 (100)	4 (100)
Robot	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Delvis robot	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

Tabell 45. Antal anställda som anger manuell, delvis mekaniserad eller helt mekaniserad högtryckstvättning i olika inhysningssystem (%).

Högtryckstvättning	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Manuellt	-	27 (93)	3 (100)	3 (75)	3 (100)
Robot	-	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Delvis robot	-	2 (7)	0 (0)	1 (25)	0 (0)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Högtryckstvättning med kallt eller varmt vatten

Tvättning av stallar sker med högtryckstvättar för kallt vatten eller med tvättagregat som är utrustade med dieselbrännare som upphettar vattnet. Producenterna svarade att de utförde arbetsmomentet i huvudsak med varmt vatten. Dock var det mer vanligt med kallt vatten i inhysningssystem med burar.

Majoriteten av anställda, oavsett system, förklarade att de utförde högtryckstvättning med kallt vatten.

Tabell 46. Antal producenter som anger att högtryckstvättning sker med kallt eller varmt vatten i olika inhysningssystem (%).

Högtryckstvättning	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Kallt	3 (23)	11 (22)	11 (33)	18 (64)	2 (50)
Varmt	10 (77)	36 (74)	21 (64)	7 (25)	2 (50)

Tabell 47. Antal anställda som anger att högtryckstvättning sker med kallt eller varmt vatten i olika inhysningssystem (%).

Högtryckstvättning	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Kallt	-	17 (65)	4 (80)	3 (100)	3 (100)
Varmt	-	9 (35)	1 (20)	0 (0)	0 (0)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Extern personal

Övervägande delen av de tillfrågade producenterna anlidade extra personal för olika arbetsmoment.

Tabell 48. Antal producenter och anställda som anger att extern personal anlitas i olika inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Producenter	10 (91)	42 (86)	31 (89)	26 (84)	6 (75)
Anställda	-	23 (70)	4 (67)	2 (67)	3 (75)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Extern personal för olika arbetsmoment

Eftersom många arbetsmoment i värphönsproduktionen ofta är mycket krävande oavsett system, anlitas ofta extern personal för olika arbetsmoment. Av de tillfrågade producenterna visade det sig att allra vanligast var att ta hjälp till insättning av höns och uppsamling av höns till slakt. Flertalet producenter anlidade också extra personal för rengöring av stallet efter utslaktning. Medan detta i flervåningssystem knappt förekom alls.

Svaren från anställda påvisar att de arbetsplatser som har flervåningssystem i något mindre utsträckning anlitar extern personal än övriga. Medan arbetsplatser med höns i golvsystem och oinredda burar oftare gör det när det gäller tex. uppsamling av höns till slakt.

Tabell 49. Antal producenter som anlitar extern personal i olika inhysningssystem (%).

	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Insättning av höns	12 (92)	30 (71)	23 (89)	27 (100)	6 (100)
Uppsamling av höns till slakt	13 (100)	42 (100)	26 (100)	25 (93)	5 (83)
Rengöring av stallet	9 (69)	27 (64)	2 (8)	14 (52)	3 (50)
Annat	0 (0)	2 (5)	0 (0)	0 (0)	1 (17)

Tabell 50. Antal anställda som anger att extern personal anlitas för olika tillfällen i olika inhysningssystem (%).

	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Insättning av höns	-	12 (55)	1 (20)	3 (100)	3 (100)
Uppsamling av höns till slakt	-	19 (86)	2 (40)	2 (67)	3 (100)
Rengöring av stallet	-	7 (32)	1 (20)	2 (67)	2 (67)
Annat	-	1 (5)	1 (20)	0 (0)	0 (0)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Hälsa

Felaktiga arbetsställningar, ensidiga rörelser, tunga lyft är några exempel som kan vara direkt skadliga för djurskötarens hälsa. Särskilt riskabla situationer kan till exempel vara ofta förekommande lyft från under knähöjd eller över axelhöjd, böjda, vridna eller träckta ställningar eller ensidiga rörelser. Arbetsmoment som insamling av fel lagda ägg, insättning av höns, foderhantering, påfyllning av strö/sandbad, utgödsling, utslaktning, arbete i äggsorteringsrummet etc. är arbetsmoment som kan medföra arbetsställningar och arbetsrörelser som är direkt eller indirekt skadlig för skötarens hälsa.

Besvär vid ägginsamling i stallet

I tabell 51 ges en sammanställning från producenters och anställdas inrapportering av upplevda besvär vid insamling av ägg. Siffrorna visar att flest besvär rapporteras från anställda som arbetar i flervåningssystem.

Tabell 51. Antal producenter och anställda som anger besvär vid insamling av ägg i frigående inhysningssystem (%).

Faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Producenter	3 (23)	7 (17)	8 (26)	-	-
Anställda	-	9 (43)	3 (60)	-	-

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

**Arbetsmomentet utförs inte i bur system.*

I tabellerna 52 och 53 ges en sammanställning av vilka besvärande faktorer som verksamma rapporterat vid insamling av fel lagda ägg. Siffrorna visar att producenter har mest upplevda besvär i knä, höfter och rygg. Anställda i knä fotleder, axlar, armar och rygg. Ryggbesvären är representerade bland dem som arbetar i både golv och flervånings system.

Tabell 52. Antal producenter som besväras av insamling av fel lagda ägg i frigående inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda Burar *	Oinredda burar *
Knä	1 (25)	4 (44)	4 (80)	-	-
Fotleder	0 (0)	1 (11)	0 (0)	-	-
Höfter	0 (0)	2 (22)	1 (20)	-	-
Axlar	0 (0)	1 (11)	0 (0)	-	-
Någon form av ryggbesvär	2 (50)	3 (33)	2 (40)	-	-
Värk i nedre delen av ryggen	0 (0)	0 (0)	0 (0)		
Värk i korsryggen	0 (0)	0 (0)			
Allmän värk i kroppen	0 (0)	2 (22)	0 (0)	-	-
Psykiskt besvär - tidskrävande arbete	1 (25)	0 (0)	0 (0)		

** Insamling av ägg utanför redena utförs ej i bursystem.*

Tabell 53. Antal anställda som besvärar av insamling av ägg utanför redena i frigående inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda Burar *	Oinredda burar *
Knä	-	4 (50)	1 (33)	-	-
Fotleder	-	0 (0)	1 (33)	-	-
Höfter	-	0 (0)	0 (0)	-	-
Axlar	-	1 (13)	1 (33)	-	-
Armar		0 (0)	1 (33)		
Någon form av ryggbesvär	-	4 (50)	3 (100)	-	-
Värk i nedre delen av ryggen	-	4 (50)	0 (0)		
Värk i korsryggen	-	4 (50)	0 (0)		
Allmän värk i kroppen	-	1 (26)	0 (0)	-	-

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

**Insamling av ägg utanför redena utförs ej i bur system.*

Besvär vid insättning av höns

Producenternas upplevda besvär vad gäller insättning av höns var inte särskilt påtagligt i något inhysningssystem. Anställda (ca 60 %) besvärar i högre grad av insättning av höns i oinredda inhysningssystem än i övriga system.

Tabell 54. Antal producenter som besvärar av att insättning av höns är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	4 (27)	10 (20)	6 (17)	7 (21)	1 (13)

Tabell 55. Antal anställda som besvärar av att insättning av höns är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	-	7 (20)	2 (33)	2 (33)	3 (60)

** Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system*

Exempel på vad producenterna rapporterade som ansträngande:

- Tunga lyft – mycket bärande
- Ensidiga arbetsställningar
- Intensivt arbete
- Slitsamt arbete tex för rygg och axlar
- Stort arbetskraftbehov
- Smutsigt arbete
- Stressigt

Besvär med foderhantering

De verksammas upplevda besvär vid foderhanteringen var nästa obefintliga. Endast 2 % rapporterade besvär i golvsystem. Ett mindre antal anställda (ca 20 %) som arbetade med höns i inredda burar besvärades i högre grad vid denna foderhantering än i övriga system.

Tabell 56. Antal producenter som besväras av att foderhanteringen är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	0 (0)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

Tabell 57. Antal anställda som besväras av att foderhanteringen är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system *	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	-	2 (6)	-	1 (20)	0 (0)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

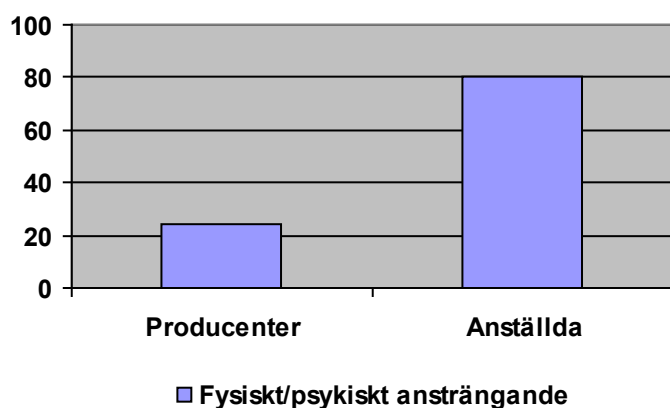
* Inga anställda har rapporterat uppgifter från flervåningssystem.

Exempel på vilket sätt producenterna upplevde foderhanteringen som ansträngande:

- Tunga lyft
- Tidskrävande
- Psykiskt påfrestande att inte veta ifall foderskruven håller eller att säkert veta ifall hönsen fått foder

Besvär vid påfyllning av sandbad/ströbad

Flertalet anställda (ca 80 %) som arbetade med höns i inredda burar meddelade att arbetet med sandbad/ströbad hantering var fysiskt ansträngande. Omkring 24 % av producenterna angav detsamma.



Figur 75. Andel producenter och anställda som besväras av att påfyllning av sandbad/ströbad är fysiskt/psykiskt ansträngande i inredda bursystem (%).

Exempel på vilket sätt hantering av sandbad/ströbad upplevs som fysiskt /psykiskt ansträngande bland de producenter och anställda som arbetar med inredda burar:

- Stopp i skruvar tex. sågspån som fastnar
- Sågspån som dröslar och faller ner i maskinen
- Dammigt
- Fysiskt ansträngande – många sandbad att se över
- Tidskrävande – öppna och stänga sandbad

Besvär vid daglig utgödsling

Vid hantering av daglig utgödsling upplevde endast ett fåtal producenter med frigående system att detta var förknippat med arbetsmiljöproblem. Arbetsmiljöproblem som upplevdes i någon mån upplevdes fysiskt/psykiskt ansträngande ansågs mest besvärande för dem som arbetade i ekologiskt system (ca 29 %). Mest påtagligt var det för de anställda (ca 60 %) som arbetade i oinredda bursystem.

Tabell 58. Antal producenter som besväras av att hantering av daglig utgödsling är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	4 (29)	5 (12)	1 (3)	0 (0)	0 (0)

Tabell 59. Antal anställda som besväras av att hantering av daglig utgödsling är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	-	7 (32)	1 (17)	0 (0)	3 (60)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system

Exempel på vilket sätt hantering av den dagliga utgödslingen upplevs som fysiskt /psykiskt ansträngande:

- Manuell rengöring – gödsel faller mellan banden
- Tidskrävande – justering och översyn - svårt att få gödselmattorna att gå rakt
- Psykiskt påfrestande att inte veta ifall mattorna eller vajern håller
- Tungt
- Dammigt

Besvär vid utgödsling vid omgångsslut

Flertalet producenter och anställda som arbetade med frigående inhysningssystem upplevde arbetsmiljöproblem som i någon mån upplevdes fysiskt/psykiskt påfrestande vid utgödslingsmomentet vid omgångsslut.

Tabell 60. Antal producenter som besväras av att hantering av utgödsling vid omgångsslut som är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Fysiskt /psykiskt ansträngande	9 (60)	16 (35)	21 (68)	-	-

* Denna typ arbetsmoment saknas i bursystem.

Tabell 61. Antal anställda som besväras av att hantering av utgödsling vid omgångsslut som är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar *	Oinredda burar *
Fysiskt /psykiskt ansträngande	-	15 (54)	4 (80)	-	-

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system. Frågan ställdes inte till system med burar.

Exempel på vilket sätt hantering av utgödsling vid omgångsslut upplevs som fysiskt /psykiskt ansträngande:

- Fysiskt ansträngande – stor hantering av manuellt arbete tex. hantering av gödselskapning, skyffel och skottkärra – ger bla värk i korsryggen
- Dammigt
- Besvärligt att få fram gödsel under inredningen
- Hög ammoniakhalt i luften
- Stressigt

Besvär vid utslaktning

Flertalet producenter i frigående inhysningssystem upplever arbetsmiljöproblem i samband med utslaktning av höns. Omkring 24 % upplevde det i system med inredda burar. Flest problem inrapporterades från anställda som arbetade med höns i burar (inredda burar, ca 60 % och oinredda burar, ca 80 %).

Tabell 62. Antal producenter som besväras av att hantering av uppsamling/utplockning av höns till slakt är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	11 (73)	30 (63)	20 (69)	8 (24)	0 (0)

Tabell 63. Antal anställda som besväras av att hantering av uppsamling/utplockning av höns till slakt är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	-	9 (28)	2 (33)	3 (60)	4 (80)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Exempel på vilket sätt uppsamling av djur till slakt upplevs som fysiskt /psykiskt ansträngande:

- Systemet gör det besvärligt att upp samla hönsen
- Besvär med luftvägar
- Stressigt
- Dammigt
- Ögonbesvär

- Tidskrävande
- Fysiskt ansträngande
- Psykiskt ansträngande eftersom djuren jagas, skräms och blir rädda och skall stoppas i lådor, men också för att det är ett tungt arbete
- Svårt att få tag i arbetskraft
- Mycket klättrade på inredningen
- Tungt arbete tex. att bära ut djuren till bilen
- Smutsigt
- Arbete i mörker
- Monotomt arbete
- Slitsamt för armar
- Slitsamt för händer
- Slitsamt för knä

Besvär vid blötläggning

Flertalet producenter och anställda upplever arbetsmiljöbesvär i sitt arbete vid blötläggning.

Tabell 64. Antal producenter som besväras av att blötläggning/rengöring av stallet är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	4 (36)	13 (28)	17 (61)	11 (42)	3 (75)

Tabell 65. Antal anställda som besväras av att blötläggning/rengöring av stallet är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	-	9 (35)	2 (50)	100	2 (100)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system

Exempel på vilket sätt blötläggning upplevs som fysiskt /psykiskt ansträngande:

- Stora ytor - monotomt och enformigt
- Tungt arbete – lång tung slang
- Fuktig miljö
- Tidskrävande
- Slitsamt för höfter och knä
- Besvärande arbetskläder

- Ont i skuldror
- Mörkt
- Påfrestande för nacke och axlar
- Fysiskt ansträngande pga mycket klättrande i inredningen
- Besvärande arbetställning då man tex måste stå på en kärre för att nå överall
- Stallet är stort – många burar
- Stressigt

Besvär vid högtryckstvättning

Flest besvär procentuellt sett, rapporteras från producenter med flervåningssystem och från anställda på arbetsplatser med höns i burar

Tabell 66. Antal producenter som besväras av att högtryckstvättning är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	5 (42)	17 (38)	20 (67)	12 (44)	1 (25)

Tabell 67. Antal anställda som besväras av att högtryckstvättning är fysiskt/psykiskt ansträngande i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Fysiskt /psykiskt ansträngande	-	12 (48)	2 (40)	2 (67)	3 (75)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Exempel på vilket sätt högtryckstvättning upplevs som fysiskt /psykiskt ansträngande i de olika systemen:

- Fysiskt tungt arbete
- Smutsigt
- Blött och kallt
- Arbete på stor ytor – monotomt och enformigt
- Lång tung tung slag att hantera
- Stessigt
- Olika kroppspåfrestande arbetställningar
- Mörkt
- Stallet är stort - många burar
- Enformigt

- Vattenången känns besvärande vid högtryckstvättning
- Fysiskt ansträngande - mycket klättrande på inredningen
- Påfrestande för nacke, axlar

Besvärande miljöfaktorer

Miljöfaktorer som kyla, gödselgaser, damm, drag etc. kan bidra till att de verksamma besvärar i någon utsträckning. Tabellerna 68 och 69 visar att producenter i flervåningssystem besvärar av kyla. Producenter med höns i burar rapporterade stor temperaturskillnad mellan stall och packerilokal. Producenter med ekologiskt system svarade att de arbetade med för låg belysningsnivå i stallet. De besvärades också mest av gödselgaser. Upplevda besvär av dammig stallmiljö inrapporterades från flertalet med frigående hönssystem. De anställda rapporterade in mer besvär av ammoniak, oavsett system. Hälften besvärades av för låga belysningsnivåer i sitt arbete med höns i oinredda burar. Dammig stallmiljö upplevdes allmänt besvärande.

Tabell 68. Antal producenter som besvärar av olika miljöfaktorer vid arbete i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Kyla	1 (7)	3 (6)	35 (97)	3 (9)	(50)
Värme	1 (7)	5 (10)	2 (5)	3 (9)	0 (0)
Torr luft	5 (33)	4 (8)	2 (6)	1 (3)	0 (0)
Fuktig luft	0 (0)	4 (8)	1 (6)	1 (3)	0 (0)
Drag	0 (0)	2 (4)	0 (0)	1 (3)	0 (0)
Stor temperaturskillnad mellan stall och packlokal	93	3 (6)	2 (6)	30 (97)	(100)
Ammoniak	5 (33)	11 (22)	9 (26)	1 (3)	(13)
Lite frisk luft	5 (33)	8 (16)	5 (14)	1 (3)	(0)
Buller	1 (7)	7 (14)	2 (6)	4 (13)	(75)
Låg belysningsnivå	11 (73)	5 (10)	4 (11)	3 (10)	(0)
Gödselgas	12 (80)	2 (4)	4 (11)	2 (6)	(13)
Lukt (stank)	1 (7)	3 (6)	3 (9)	1 (3)	(0)
Damm	0 (0)	21 (40)	14 (40)	3 (9)	(0)
Smuts	5 (33)	7 (14)	3 (9)	1 (3)	(0)
Kvalster	6 (40)	18 (36)	11 (36)	6 (19)	(13)
Dammig stallmiljö	10 (77)	27 (57)	20 (57)	-	-

Tabell 69. Antal anställda som besväras av olika miljöfaktorer vid arbete i olika inhysningssystem (%).

Besvärande faktorer	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Kyla	-	8 (9)	1 (20)	1 (20)	2 (40)
Värme	-	7 (20)	1 (20)	1 (20)	2 (40)
Torr luft	-	10 (29)	2 (40)	2 (40)	0 (0)
Fuktig luft	-	7 (20)	0 (0)	0 (0)	1 (20)
Drag	-	5 (14)	0 (0)	0 (0)	1 (20)
Stor temperaturskillnad mellan stall och packlokal	-	6 (18)	1 (20)	1 (20)	0 (0)
Ammoniak	-	19 (56)	3 (60)	33 (60)	4 (80)
Lite frisk luft	-	15 (44)	2 (40)	2 (40)	1 (20)
Buller	-	12 (34)	2 (40)	2 (40)	2 (40)
Låg belysningsnivå	-	4 (11)	2 (40)	2 (40)	2 (50)
Gödselgas	-	11 (33)	2 (20)	1 (20)	1 (25)
Lukt (stank)	-	10 (29)	2 (20)	1 (20)	1 (25)
Damm	-	19 (54)	4 (80)	4 (80)	5 (100)
Smuts	-	9 (26)	4 (80)	4 (80)	1 (20)
Kvalster	-	9 (27)	3 (60)	4 (60)	2 (40)
Dammig stallmiljö	-	22 (63)	4 (100)	4 (100)	3 (60)

* Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.

Underlättande miljöfaktorer

I packerirummet upplevde nästan samtliga producenter att de hade tillräckligt med ljus för att arbetet skulle fungera bra. Dock är det värt att påpeka att ingen rapporterade detta från ekologiskt system och oinredda burar. Nästan samtliga med flervånings - och bur system tyckte att det fanns tillräckligt med värme i packerilokalen. Dock rapporterade endast ett fåtal producenter med ekologiskt resp. golvsystem detsamma. Majoriteten svarade att systemet bidrog till att de hade möjlighet att tala med någon annan i stallet utan att höja rösten.

Tabell 70. Antal producenter som angett underlättande faktorer vid arbete i olika inhysningssystem (%).

Underlättande faktor	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Möjlighet att tala med någon annan i stallet utan att höja rösten	11 (79)	39 (80)	28 (86)	29 (91)	6 (75)
Tillräckligt med ljus i packlokalen	0 (0)	3 (96)	34 (97)	30 (97)	0 (0)
Tillräcklig värme i packlokalen	1 (7)	3 (6)	32 (91)	28 (90)	7 (88)

I packerirummet upplevde så gott som samtliga anställda att de hade tillräckligt med ljus för att arbetet skulle fungera bra. Lika så vad gällde tillräcklig värme i packerirummet. Övervägande mängden anställda svarade att inhysningssystemet bidrog till att de hade möjlighet att tala med någon annan utan att höja rösten. Dock inrapporterades det något färre från dem som arbetade med höns i oinredda burar.

Tabell 71. Antal anställda som angett underlättande faktorer vid arbete i olika inhysningssystem (%).

Underlättande faktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Möjlighet att tala med någon annan i stallet utan att höja rösten	-	27 (77)	4 (80)	4 (80)	3 (60)
Tillräckligt med ljus i packlokalen	-	28 (80)	4 (80)	4 (80)	3 (75)
Tillräcklig värme i packlokalen	-	30 (91)	4 (80)	4 (80)	4 (100)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Orsaker till damm

Orsaker till damm i värphönstallarna var främst fråga om höns, ströbäddar och foder enligt de medverkandes uppfattning. Något fler anställda rapporterade även ventilationen som orsak till damm.

Tabell 72. Antal producenter som anger största orsaken till damm i olika inhysningssystem (%).

Dammfaktor	Ekologiskt system	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Höns	10 (67)	36 (78)	30 (0)	27 (87)	6 (75)
Ströbädd	5 (33)	14 (30)	10 (29)	5 (16)	0 (0)
Foder	2 (13)	8 (17)	3 (9)	5 (16)	3 (38)
Gödsel	2 (13)	0 (0)	2 (6)	0 (0)	0 (0)
Ventilation	0 (0)	0 (0)	1 (3)	0 (0)	0 (0)
Annat	1 (0)	0 (0)	1 (3)	0 (0)	1 (0)

Tabell 73. Antal anställda som anger största orsaken till damm i olika inhysningssystem (%).

Dammfaktor	Ekologiskt system *	Golvsystem	Flervånings system	Inredda burar	Oinredda burar
Höns	-	18 (55)	3 (50)	3 (50)	4 (100)
Ströbädd	-	9 (27)	4 (68)	4 (67)	0 (0)
Foder	-	2 (6)	1 (17)	1 (17)	0 (0)
Gödsel	-	2 (6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

Ventilation	-	5 (15)	0 (0)	0 (0)	1 (25)
Annat	-	1 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

**Inga anställda har rapporterat uppgifter från ekologiskt system.*

Fördelar med systemen

Producenter

Exempel på fördelar som producenterna rapporterade:

Frigående golvssystem

- God överblick av hönsen
- Utrymme för hönsen
- Lättarbetat system tex. lätthanterligt vid insättning
- Bra prispild
- Renare ägg
- Billigare investering vid ombyggnad
- Färre golvvägg
- Positiv att hönorna kan utöva sitt naturliga beteende

Flervåningssystem

- Ger bättre rangordning bland hönsen och därmed lugnare djur
- God översikt i systemet
- Bra luft i sallet speciellt vintertid
- Stimulerande att få nya kunskaper om ett nytt system
- Etiskt försvarbart för konsumenten
- Inga fördelar
- Inga gånger att sopa
- Prisvärt system – många djur per kvm

Ekologiskt system

- Enkelt och lättarbetat system
- Trevligt att hönsen har utevistelse
- Låg dödlighet
- Trivsel bland hönsen, de har möjlighet att utöva sitt naturliga beteende
- God överblick i systemet
- Har inget annat system att jämföra med

Inreda burar

- Bra översyn av hönsen tex breda gånger
- Enkelt och läskött system
- Bra produktion
- Välmående djur
- God spårbarhet
- Ljusare stall
- Hönsen blandar sig inte

- Bra arbetsmiljö
- Mindre sjukdomar bland hönsen
- Större yta för hönsen – känns etiskt bra

Oinredda

- Ekonomiskt fördelaktigt
- Säker produktion
- Lättskött
- Låg dödlighet
- Låg andel sjukdomar
- God livsmedelskvalité tex. hönsen kan inte äta varandras avföring
- Bättre arbetsmiljö eftersom man inte arbetar med värpreden, sittpinne och/eller sandbad
- Bra kontroll och översyn av hönsen
- Ingen större skillnad mellan inredda och oinredda burar

Anställda

Exempel på fördelar som de anställda rapporterade:

Frigående golvssystem

- God överblick av hönsen
- Positivt att hönorna kan utöva sitt naturliga beteende
- Slipper burar
- Lättarbetat

Flervåningssystem

- Bättre för djuren
- Mindre damm
- Inga fördelar
- Slipper burar

Inredda burar

- Uppgifter saknas

Oinredda

- Rent och snyggt i stallet
- Bra kontroll och översyn av hönsen
- Positivt med ensamarbete

Nackdelar med systemen

Producenter

Exempel på nackdelar som producenterna rapporterade:

Frigående golvsystem

- Hackning och fjäderplockning
- Golvvägg
- Dammigt
- Arbetskrävande system tex plocka upp höner från spalten på kvällarna
- Hönsen är mer otrygga än i tex. ett flervåningssystem
- Hönsen har svårt att fly eller gömma sig
- Fler döda höns
- Ammoniak problem
- Större risk för sjukdommar – sämre hygien
- Låg beläggning

Frigående flervåningssystem

- Svårt att samla in hönsen inför slakt och rengöring
- Merarbete tex. vid tvätt av inredning
- Sjukdomar på hönsen ökar eftersom systemet är temperaturkänsligt
- Dammigt
- Ökade problem med golvvägg och smutsiga ägg
- Olycksfall på hönsen
- Ammoniakproblem
- Ökad risk för olycksfall – hönsen flyger på personalen
- Stress för både personal och höns tex. vid utslaktning

Ekologiskt system

- Dammigt
- För få hönor per kvm
- Dålig luft – speciellt vintertid - svårventilerat
- Dålig prisbild
- Höga produktionskostnader
- Inga problem

Inredda burar

- Systemet har många barnsjukdomar
- Dammigt
- För många hönor per kvm
- Tidskrävande – sämre kontroll och översyn av hönorna
- Gödsel på returmatarna
- Hönorna kan inte utföra ett naturligt beteende
- Svårt att övertyga konsumenterna att bursystemet är bra
- Större arbetsinsats än i oinredda burar tex. vid rengöring och tvättning

Oinredda burar

- Oinredda burar bör vara större
- Hönorna kan inte utöva sitt beteende
- Påfrestande att massmedia inte vet vad de skriver om

Anställda

Exempel på nackdelar som anställda rapporterade:

Frigående golvsystem

- Hackning och fjäderplockning
- Golvägg
- Dammigt
- Besvärligt ojämnt golv att gå på
- Plocka döda höns
- Större risk för sjukdommar

Frigående flervåningssystem

- Dammigt
- Ökade problem med golvägg och smutsiga ägg
- Svårt att komma åt döda höns
- Smutsigt

Inredda burar

- Uppgifter saknas

Oinredda burar

- Finns inga nackdelar
- Hönorna kan inte utöva sitt beteende
- Mycket arbete både över axelhöjd och under knähöjd

Erfarenhet av andra system

Producenterna uppgav i stor utsträckning att de hade erfarenhet att arbeta med andra system.

57 % av de som arbetade i frigående golvsystem

68 % av de som arbetade i frigående flervåningssystem

31 % de som arbetade med ekologiskt system

70 % av de som arbetade i inredda burar

38 % av de producenter som arbetade i system med oinredda burar

Exempel på vad producenterna angav som bäst system att arbeta med:

- De producenter som idag arbetade med frigående golvsystem angav inredda burar.
- De producenter som idag arbetade med frigående flervåningssystem angav oinredda burar.
- De producenter som idag arbetade med ekologiskt system angav ekologiskt system.
- De producenter som idag arbetade med inredda burar angav inredda burar
- De producenter som idag arbetade med oinredda burar angav oinredda burar.

De anställda meddelade att de hade erfarenhet att arbeta med andra system.

28 % av de som arbetade i frigående golvsystem

67 % av de som arbetade i frigående flervåningssystem

67 % av de som arbetade i inredda burar

50 % av de anställda som arbetade i system med oinredda burar

Exempel på vilka system de anställda hade tidigare erfarenhet att arbetat med:

Anställda i frigående golvsystem

- Ett antal anställda rapporterade (30 %) att frigående flervåningssystem var det bästa systemet. Lika många (30 %) uppgav frigående golvsystem. Ett fåtal (10 %) uppgav inredda burar som det bästa alternativet. 30 % angav tex. oinredda burar som det bästa alternativet.

Anställda i flervåningssystem

- Drygt 20 % tyckte att höns i frigående golvsystem var det bästa alternativet att arbeta med. Ingen (0 %) angav inredda burar. Ungefär 40 % meddelade frigående flervåningssystem. Omkring 40 % av de tillfrågade rapporterade andra system som bättre alternativ tex oinredda burar.

Anställda med inredda burar

- Flertalet (67 %) tyckte att inredda burar var det bästa alternativet.
- En tredjedel (ca 33 %) tyckte att man hade en bättre arbetsmiljö i frigående golvsystem.

Anställda i oinredda bursystem

- Ungefär 33 % tyckte att frigående golvsystem och ungefär 67 % tyckte inredda bursystem var det bästa alternativet.

Framtidstro

En stor del äggproducenter framhöll en positiv framtidstro på svensk äggproduktion.

Exempel på positiv framtidstro som äggproducenterna upplever:

- Tro på näringen i helhet och det egna företaget, känner sig väl rustad för att möta framtiden.
- God lönsamhet i det egna företaget.
- Konsumentkrav, efterfrågan på äggprodukterna, kundkontakter är positiva framtidskrav.
- Positiv att snart lägga av som äggproducent.
- God prisbild.
- God sjukdomsbild i den egna produktionen.
- Bra ägarkonstellation i företaget.

Det fanns även producenter som uppvisade en negativ framtidstro.

Exempel på negativ framtidstro som äggproducenterna upplever:

- Ökade myndighetskrav tex. arbetsmiljö och omställningskrav går inte i takt med varandra.
- Lönsamhetskrav tex omvärldsfaktorer.
- Politiska aspekter som tex. den ”svenska modellen” – konkurrenssituationen.
- Svag marknad, ökad import.
- Deläggandet tex. svårigheter och långbänk i beslutsprocesser.
- Sjukdomsbilden i den egna produktionen.
- Ökad arbetsinsats i det egna företaget tex. mindre möjlighet till semester, stress.
- Hög ålder – en begränsande faktor för att utveckla företaget.

Roligt i arbetet

Några av de tillfrågade berättade om vad de tyckte var roligt i sitt arbete.

Exempel på kommentarer från både producenter och anställda om vad de tycker är roligt i sitt arbete:

- Utveckla företaget.
- Att skapa resultat som ger god lönsamhet.
- Alla förutsedda saker som händer - omväxlingen i arbetet.
- Företagandet tex. friheten att själv planera sin dag, träffa kollegor etc.
- Att möta kunder – nöjda kunder.
- Personalfrågor.
- Arbetet med djur och jord, god djuromsorg.
- Fritt och omväxlande arbete – man sköter sig själv.
- Träffa och prata med arbetskamrater.
- När företaget visar ett bra resultat.
- Kul att plocka ägg och paketera.
- När man känner att man gjort något bra.

Viktiga arbetsmiljöfrågor

Exempel på arbetsmiljöfrågor som producenter och anställda anser som viktiga:

- Kvalster och allergier tex. i frigående system.
- Buller.
- Dammet –att luften är ren
- Mer hänsynstagande till arbetsmiljön i nya systemutredningar.
- Personalfrågor tex. trivselfrågor, relationen mellan anställd och chef.

- Bättre organisation i arbetet tex. för att minska stress, bättre kunskap för användning av kemikalier.
- Bättre kunskap om rätt arbetsställningar för att minska belastningsskador.
- Arbeta för system och rätt hantering av insättning resp utslaktning av höns, golvägg.
- Få bort ensidiga och monotoma arbetsmoment, vilka dessutom är tidskrävande.
- Gödselgaser och ammoniak.
- Ensamarbetet tex. i mindre företag.

Andra arbetsmiljöfaktorer som påverkar arbetssituationen

Exempel på andra faktorer som påverkar de verksamma i inom svensk äggproduktion, som inte berördes i undersökningen:

- Dammet i stallarna.
- Managementfrågor - arbeta för att målen i verksamheten skall uppnås, bättre organisation av arbetstiden - ledighet, hantering av tillfällig arbetskraft.
- Den svenska jordbrukspolitiken tex. buromställningen - ekonomiskt risktagande.
- Bilden av den svenska äggproduktionen är skev i massmedia.
- Problematiken kring generationsskifte.
- Kvalsterproblem i olika hönssystem.
- Logistikproblemen inom Sverige - begränsande för produktionsutvecklingen.
- Regelverket KRAV's framtid.
- Byråkratin i allmänhet text Jordbruksverket och Länsstyrelsen motvilja till samarbete med producenterna och branschen i helhet.
- Ensamarbete.
- Låg lön.
- Möjligheten till ökad helgledighet.
- Möjligheten till utökad arbetstid.

Framtida krav och möjligheter

Exempel på krav och utmaningar som producenterna förväntar sig att möta i framtiden:

- Mer rationella och större enheter.
- Hårdare krav som företagare tex. konkurrens från EU.
- Högre miljökrav.
- Krav på högre lönsamhet i det egna företaget "kräver flera ben att stå på".
- Kundanpassning, ökade krav på livsmedelsproduktionen, ökade krav från handeln.
- Burförbud.
- Ökade myndighetskav, regelsverk, "svenska modellen", KRAV.
- Politiska krav.
- Branschen strukturomvandlas ännu mer.

DISKUSSION

Diskussionsavsnittet följer rapportens disposition och lägger ett huvudfokus på värphöns-producentens arbetsmiljöperspektiv. Resultaten från de anställdas svar får ses som ett viktigt – men ett kompletterande material.

Personuppgifter

Arbetsuppgifter, yrkeserfarenhet, utbildning

Vid bearbetningen av resultaten framkom att yrkeserfarenheten för värphönsproducenterna i genomsnitt var 17 år. Anställda hade varit verksamma i genomsnitt 5 år kortare tid. Erfarenheten som värphönsföretagare var i genomsnitt 13 år.

Arbetstid, semester

Anställda arbetade i genomsnitt 1 timme mer per dag i hönsstallet jämfört med producenterna. Den totala arbetstiden per vecka var dock något högre för producenterna. Anställda som arbetade med frigående höns arbetade flest arbetstimmar, medan producenter med höns i flervåningssystem lade ner någon timme mer där än kollegor i övriga system. Jämfört med producenterna har anställda i genomsnitt 12 dagar mer semesterdagar per år. Studien visar inte varför producenterna inte kan ta ut mer än i genomsnitt 12 semesterdagar eller ens om den är sammanhängande, men den skulle eventuellt kunna förbättras genom bra arbetsfördelning mellan de verksamma på värphönsföretaget eller avbytarsystem.

Motion, fritid

Motion och fritidsaktiviteter är viktigt för hälsa och helhet. Inte minst för människor som arbetar med arbetsställningar som gör att muskler utsätts för ihållande spänning under längre tid som ex. utgödslingsarbete, utslaktning och rengöringsarbete. Resultatet visar att övervägande delen anställda utövar någon form av fritidsaktivitet flera ggr i veckan utanför arbetstid. För producenterna är det vanligare att göra det 1-2 ggr/månaden. Typen av aktiviteter varierar. Sportaktiviteter som gymnastik, simning, badminton och styrketräning är aktiviteter som bidrar till att muskler håller sig smidiga och kroppen i trim, med mindre belastningsskador som följd. Arbetsgivaren borde i allt större utsträckning, än vad resultatet visar, vara särskilt angeläget att utöva dessa former av fritidsaktiviteter, helst under schemalagd arbetstid. En aktivitetsplanering för både anställda och producenter borde vara lika angeläget att efterfölja som produktionsuppföljning och/eller kompetensplanering. Att det är arbetsplatsen som har huvudansvaret och subventionerar friskvårdsaktiviteterna, är att rekommendera.

Hälsa

Hälsa och välbefinnande

Ett stor andel av den anställda personalen uppger att man är anslutna till företagshälsovård via sin arbetsgivare. De anställda gör sina besök hos företagshälsovården med regelbundenhet t ex. vart annat år, medan producenterna i större utsträckning gör det vid behov. Såväl värphönsproducenter som många andra verksamma inom lantbrukssektorn exponeras ofta för kemiska och fysikaliska arbetsmiljöfaktorer, vilka kan leda till ohälsa, detta gäller

även deltagarna i föreliggande undersökning. Ökade kunskaper och insikt om dessa riskfaktorer skulle kunna motivera dem själva, att i preventivt syfte oftare uppsöka företagshälsovården. En ambulerande företagshälsovård som kommer ut till gården med jämna mellanrum skulle kunna vara en lösning för ökad och enklare tillgänglighet. En majoritet av producenterna i denna studie anger att man inte erbjuder någon företagshälsovård för sin personal. En ambulerande företagshälsovård vara ett alternativ, som kan stimulera till ett ökat intresse bland äggproducenterna. I Norrland bedriver Landsbygdshälsan en ambulerande verksamhet och i Danmark har man goda erfarenheter (LRF, 2005).

Undersökningen visar att besvär i rörelseorganen är vanligt förekommande bland de anställda. Besvären kan helt eller delvis bero på felaktiga arbetsställningar, ensidiga rörelser eller återkommande lyft under knä eller över axelhöjd vid arbetsmoment såsom insamling av fellagda ägg, insättning av höns, foderhantering, påfyllning av sandbad och arbete i äggsorteringsrummet. Åtgärder som kan underlätta eller eliminera dessa problem kan bli till nytta för såväl anställda som producenter.

Det fanns klara tendenser i resultaten som visade att producenterna inte fick tillräckligt med vila, hade svårt att sätta gränser mellan arbete och privatliv och som upplevde att kraven i arbetet påverkade hem- och familjeliv negativt. De såg heller inga möjligheter till att minska sin nuvarande arbetsinsats. Tidigare studier (Gustafsson, B. and Lundqvist, P. 1993) visar att detta är ett vanligt förekommande problem bland gruppen lantbrukare. Det skall dock påpekas att många verksamma omger sig av ett nätverk i form av kollegor eller andra personer som kan ge råd och stöd.

Besvär i rörelseorganen

Såväl producenter som anställda rapporterade besvär i skuldror/axlar och ryggens nedre del. Producenterna utförde också arbetsmoment som leder till ökade besvär, framförallt i knän. Besvären var framför allt påtagliga för dem som samlade in ägg i flervåningssystem, satte in höns, utförde daglig utgödsling i oinredda burar, utgödslade vid omgångsslut i ekologiskt och flervåningssystem. Samtliga upplevde besvär i samband med utslaktning. För en del innebar besvären att man inte kunnat utföra det dagliga arbetet. Ergonomiska problem i värphönsproduktionen har påtalats i tidigare studier (Mårtensson och Lundqvist, 1991; Lundqvist, 1995; Blockhuis & Metz, 1995; Scott & Lambe, 1996; Lundqvist 1999), dock utan att branschen eller tillverkare av inredningar och hjälpmedel vidtagit några större initiativ för att förbättra dessa arbetsförhållanden.

Eftersom värphönsproduktionen utöver djurväl-färden, handlar om att skapa förutsättningar för goda arbetsrutiner och rimliga arbetsvillkor i arbetsmoment som ägginsamling, rengöring, utslaktning etc. är arbetsmiljön i stallarna i första hand en fråga om management och teknikutveckling. Detta är nödvändigt för att bibehålla dagens och utveckla morgondagens värphönsproduktion. Åtgärder som förbättrar dagens situation kan ge stora fördelar för de som nu är verksamma men är också nödvändiga för att göra det attraktivt för en kommande generation att satsa på en framtid som producenter eller som anställda inom svensk värphönsproduktion.

Värphönsföretaget

Företagens huvudsakliga driftsinriktning bestod av värphönsproduktion där företagsformen dominerades av aktiebolagsform. Det var vanligt förekommande att hålla hönsen frigående i golvsystem följt av flervåningssystem med Jansen, Natura Nova och Red L som inredningssystem. Dock är det värt att påpeka att när undersökningen utfördes hölls majoriteten av antalet höns i bursystem.

Undersökningen visar att variationen är stor vad gäller antalet anställda, där något företag har 30 anställda medan flertalet företag endast har ett fåtal eller inga anställda alls. Den åldersmässiga fördelningen visade att producenter och anställda var ungefär lika gamla dvs. 47 år. Medelåldern för svenska lantbrukare ligger en bit över 50 år (Jordbruksverket, 2004) vilket tyder på att värphönsproducenter oftast är förhållandevis unga. När då nya tider stundar med ex. förändrad lagstiftning, marknadsanpassning och managementfrågor borde den relativt låga medelåldern för de sysselsatta vara en fördel. Ungefär 17 % av de anställda hade en arbetsledande befattning. Den som hade en arbetsledande befattning ansvarade i genomsnitt för 7 personer, denna kategori av anställda arbetsledare har en speciell arbetssituation mellan ägare och underställda som kan vara av intresse för fördjupade studier

Rollen som företagare

Rollen som företagare är ett de viktigaste problemen i värphönsproducenternas arbetssituation. Att ha strikta rutiner för avstämning av produktionsresultat, målsättning och handlingsplan för verksamheten och att göra den väl känd för de anställda kan inte nog poängteras. Många producenter arbetar målmedvetet för detta. Betydelsefullt är också att ha en handlingsplan när det gäller rekrytering av ny arbetskraft tex. för sökvägar, profil, kompetensbehov och hur introduktionen skall gå till. Vid nyanställning är just introduktionen en viktig arbetsuppgift och kan ses som ett första steg i en internutbildning, den minskar garanterat också risken för felinlärning. Dagens producenter verkar vara väl medvetna om dessa strategier, om än utförandet av personalintroduktionen varierar en hel del. En del verkar lägga ner mer tid, andra uppger en mer bristfällig inledning. En väl förberedd introduktion är information om företaget, administrativa rutiner som tex. anställningsavtal, lön och semester. Rundvandring, gåbredvid, berätta om olika risker i arbetet, personlig skyddsutrustning, arbetsmiljöarbetet i helhet. Men eftersom det inte är självklart att de arbetsrutiner som råder är fullständiga, är det också viktigt att lämna utrymme för möjligheter till ändrade arbetsrutiner etc. för den nyanställde.

Syn på anställdas kompetens, kompetensutveckling och ansvar

De flesta producenterna i vår undersökning verkar överlag nöjda med sina medarbetare. De anser att de generellt har tillräcklig kompetens och att de över lag aktivt bidrar till produktionskvalitén. För att stimulera den anställde till ett aktivt intresse över att söka ny kunskap kring tex. produktionsfrågor, arbetsmiljö etc. vore det önskvärt att producenterna ännu mer aktivt bidrar till anställdas utvecklingsbehov.

Syn på egen kompetensutveckling samt aktivitet i nätverk

Överlag visade producenterna stort intresse över att kompetensutveckla sig själva. Områden som man anser sig ha särskilt behov av att vidareutveckla är områden som ledarskap och ekonomi. Syn på egen kompetensutveckling är ett förhållningssätt till utveckling, kvalité och attraktion. Den värphönsproducent som håller sig uppdaterad om nya kunskaper är också det goda exemplet för övriga kollegor och medarbetare.

Dagens producent omger sig av ett rikt nätverk som i huvudsak består av samarbetspartner, branschorganisationer och vänner. Nätverket är viktigt och nyttiggörs vanligast varje vecka eller varje månad. Han eller hon gör det som mest via sin telefon, personliga möten eller via olika typer av seminarium. Erfarenheter visar (KK-stiftelsen, 2005) att arbete i företagarnätverk har en positiv effekt för en lönsam och framgångsrik verksamhet.

Personalfrågor

Hygienutrymme, lunchrum, arbetskläder

Arbetsplatserna inom värphönsproduktionen har i stor utsträckning tillgång till personalutrymmen som tvätt, dusch-och toalettutrymmen och fria arbetskläder. Detta är nödvändigt för de arbetsplatser som har anställd personal (Arbetsmiljöverket, 2000).

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet i hönsstallarna är viktigt. De som har den alla största nyttan av att upptäcka risker i arbetet och göra förbättringar är de som arbetar dagligen i stallet dvs. djurägare och anställda. Ett sätt att upptäcka risker och förebygga dessa är genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket, 2001). Studier visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter är en framgångsrik metod i mindre företag (Birgersdotter, L., Schmidt, L. & Antonsson, A-B. 2002).

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det systematiska arbetsmiljöarbetet har sina brister här och var bland de medverkande företagen i föreliggande studie. Detta är dock en brist som fortfarande är vanlig bland mindre företag, t ex inom lantbrukssektorn. Det är därför viktigt att med kraft arbeta vidare med information och utbildning för att det systematiska arbetsmiljöarbetet skall få en starkare prioritering inom arbetsplatsorganisationen.

Arbetsrotation och organiserad flexitid

Värphönsproducenterna arbetar för arbetsrotation, lika så vad gäller pauser och raster vid fysiskt ansträngande arbete för personalen. Om än det är något färre anställda som rapporterar att det förekommer arbetsrotation på arbetsplatsen så gör majoriteten det framförallt vid fysiskt ansträngande arbete. Dock visade det sig att det endast i liten utsträckning förekommer organiserad flexitid. Vilket också kan ses som en bidragande faktor till minskad kontroll över sin arbetssituation. En satsning på flexitid kan vara en framgångsrik faktor för att öka attraktionen för att arbeta i företag med värphönsproduktion.

Trivsel på arbetsplatsen

Vad gäller frågor som delaktighet, påverkansmöjligheter, kompetens och utvecklingsplaner varierade detta mycket ute på arbetsplatserna. Medan en del producenter motiverar sin personal till ökad trivsel och delaktighet, ger dem påverkansmöjligheter, fördelar ansvar och inflytande gör andra det i betydligt mindre utsträckning. Lika så vad gäller uppmuntran till öppenhet tex vad gäller information om verksamhetens resultat och framtidsplaner. Medan resultatet visar att flera producenter samlar sin personal var fjortonde dag för intern information visar också resultatet att andra gör det mer sällan eller aldrig.

Personalfrågor som organiserade medarbetarsamtal är ett tillfälle för den anställda att komma till tals och få möjlighet att förklara sig. Organiserat står för ett mer formaliserat samtal mellan chef och anställd där samtalet dokumenteras och följs upp, samt bör utföras en till två ggr om året. Även detta resultat varierade en hel del mellan olika värphönsföretag.

Kompetens och utvecklingsplan är en annan viktig del i arbetsmiljöarbetet. Producenterna var mer eller mindre skickliga på att hantera, underhålla och bygga upp detta. Flera anställda i undersökningen visade inget intresse att vidareutveckla sina kunskaper inom sitt yrke. Medan producenterna menade att detta var viktigt för deras verksamhet. De anställda som ansåg att detta var angeläget och viktigt var särskilt måna om ökade kunskaper inom fjäderfäsjukdomar, arbetsmiljö och datorkunskap.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att ökade kunskaper och idéer om hur ”trivsel på arbetsplatsen” kan utvecklas inom branschen mycket väl kan göras i samverkan med forskare inom området, SLA, Kommunal och till exempel företagshälsovården. Det är angeläget att arbeta vidare med information och utbildning för att det skapa en så stimulerande och trivsamt arbetsplats som möjligt – en viktig del i formandet av den attraktiva arbetsplatsen!

Syn på arbetskamrater och chef

Huvudparten av dem som arbetar med höns i större skala har arbetskamrater på arbetsplatsen. Av resultatet att döma har man goda möjligheter till kontakt med andra arbetskamrater under arbetsdagen. Man kommer också bra överens med varandra inom arbetsgruppen. I arbetsgruppen diskuterar man flitigt meningsskiljaktigheter samt upplever gehör och uppmärksamhet för idéer etc. Av resultatet att döma verkar arbetsgruppen vara en viktig beståndsdel för den anställda. De anställda som angett att de upplever mindre kontroll och inflytande över sin arbetssituation – kan trots allt klara sin arbetssituation om man ingår i en väl fungerande arbetsgrupp med dess gemenskap och möjligheten att få prata av sig och få stöd för sina idéer etc.

Inhysningssystem

Den totala tidsåtgången var högst i system med frigående höns, både konventionella och ekologiska, följt av system med inredda burar. Lägst arbetstid redovisades i de nu otillåtna systemen med oinredda burar. Fördjupade arbetstidsstudier kan dock vara av stort intresse för att studera effektiviteten i arbetet samt för att få en klar bild av i vilken omfattning som de anställda blir exponerade för olika risk- och miljöfaktorer.

Anställda uppfattar i varierande utsträckning beroende av vilket system de arbetar i, att inhysningssystemet bidrar till en god översikt av höns, foder etc. Mest nöjda var de som arbetade med höns i golvsystem. Emellertid var producenterna mer förnöjda över lag.

De som arbetade med höns i flervåningssystem verkade inte tycka att det var lika lätt att nå allting i stallet. En högre andel här rapporterade att de fick böja sig och/eller klättra på inredningen än övriga verksamma i andra system.

Svaren var inte heller lika entydiga för dem som arbetade med höns i burar. Medan majoriteten producenter här upplevde att man hade bäst översyn till den översta burnivån uppgav de anställda att den undre burraden var bättre. Möjligen påverkas denna uppfattning av variationer bland personernas längd, vilket bl a belysts i en holländsk studie (van den Top, 1993).

Skyddsutrustning

Överlag är anställda flitigare användare av personlig skyddsutrustning än producenterna. Med tanke på att anställda i överlag arbetar flest arbetstimmar i stallarna exponeras de troligen i högre utsträckning för risker som buller, smittor, kyla, kemiska risker etc. Andningsskydd och skyddshandskar är den vanligaste skyddsutrustningen, vilket är bra med tanke på den dåliga luftmiljön som ofta förekommer i fjäderfästallar. Dock skulle man önska att verksamma i större utsträckning använde ögonskydd och hörselskydd, när detta är befogat. Medvetenheten kring vikten av att använda skyddsutrustning var högst bland anställda som arbetade med höns i inredda burar.

Kunskapsluckor kunde konstateras i samband med behovet av skyddsutrustning vid dammexponering från t. ex. höns och foder. Brister framkom även gällande rutiner kring kemikalieanvändning under desinficeringsarbeten. Utbildning och information bör utvecklas för att hantera dessa frågeställningar.

Besvär i samband med skötselrutiner

Det varierade en del i vilken omfattning som man använde sig av hjälpmedel för att dra till sig fellagda ägg eller döda höns i frigående inhysningssystem. Kopplingar till inrapporterade hälsoproblem som t. ex. besvär med rygg och knä finns skäl att göra. Högst inrapportering av besvär kom från anställda som arbetade i flervåningssystem.

Hjälpmiddel vid ägghanteringen i packeriet varierade, men användes i stor utsträckning. De upplevda hälsobesvärerna med koppling till dessa arbetsmoment var förhållandevis låga.

Insättning av höns i burar kräver ett stort arbetskraftsbehov och extern personal anlitas i stor utsträckning. Men trots detta upplevde de anställda detta arbete som intensivt och tungt, främst rapporterades detta från anställda vid arbete i oinredda burar.

Daglig foderhantering och utgödsling upplevdes inte särskilt besvärande pga. att detta arbetsmoment mer eller mindre är helt mekaniserat. Producenter med ekologiskt system och anställda i oinredda burar stack dock ut något och rapporterade att arbetet här upplevdes tidskrävande, tungt och dammigt. För de som hanterar höns i inredda burar rapporterade i stor utsträckning att detta arbete upplevdes som fysiskt tungt, trots att detta arbetsmoment mer eller mindre är helt mekaniserat. Möjligen kan detta bero på att det kan finnas vissa manuella moment som behöver en närmare analys.

Upplevd stress kan relateras till många arbetsmoment så även i denna undersökning. Flera verksamma, både producenter och anställda, rapporterade upplevd stress i samband med insättning och utslaktning men också i arbetsmoment som utgödsling vid omgångsslut och högtryckstvättning. Förutom att se över arbetsorganisationen och komplettera med extern personal vid arbetstoppar är utbildning i stresshantering att rekommendera.

Utslaktning av höns är ett arbetsmoment som ger arbetsmiljöproblem. Utöver att arbetet är stressigt, exponeras skötaren av fysiskt tunga arbetsmoment, organiskt damm etc. För producenter i besättningssystem med flervåningssystem rapporterade ett högre antal upplevda besvär i samband med utslaktningsmoment än i övriga. Med anledning av att det också är producenterna som lägger ner flest arbetstimmar i frigående system därav flervåningssystemet, är denna producentkategori som är särskilt utsatta just i detta arbete. Lika så det faktum att det är anställda med arbete i bur system, som arbetar flest arbetstimmar som uppger flest upplevda besvär här. Extern personal anlitas i stor utsträckning, men är trots detta ett stort arbetsmiljöproblem. Den danska Arbejdstilsynet har särskilt uppmärksammat arbetet med manuell insamling av fjäderfä och man har angivit speciell reglering av arbetstid etc för att begränsa skötarnas exponering (Arbejdstilsynet, 1993).

Enligt majoriteten av producenter och anställda upplevs flervåningssystemet som mest besvärande vid utgödsling vid omgångs slut pga. stor manuell arbetsinsats med skyffel, skrapning och skottkärre. Trots detta visar analysen på att det är just i detta inhysningssystem och arbetsmoment som det är minst vanligt att anlita extern personal.

Blötläggning och högtryckstvättning består i huvudsak av manuellt arbete, oavsett system. Robotanvändning är i princip obefintlig. Användning av varmt respektive kallt vatten vid högtryckstvättningen varierar mellan verksamma företag. Anställda rapporterar mest användning av kallt vatten. Upplevda besvär var högst för de producenter som arbetade med flervåningssystem och för anställda i bursystem. Samtliga uppgav att det var fysiskt /psykiskt arbetsamt eftersom det var stora ytor att gå över, tidskrävande, gav värk i kroppen, blött och kallt etc. Detta arbetsmoment behöver underlättas och en satsning på teknikutveckling och andra lösningar, t ex i form av arbetsorganisation, bättre skyddsutrustning osv är nödvändigt.

Besvärande miljöfaktorer

Kyla, gödselgaser, ammoniak, smuts, kvalster damm, drag, låga belysningsnivåer samt temperaturskillnader mellan stall och packlokal har visat sig vara besvärande miljöfaktorer för huvudparten verksamma i undersökningen. Emellertid varierade ofta upplevda besvär mellan producenter och anställda. Några resultat bör omnämnas t ex. producenter med flervåningssystem. Nästa samtliga rapporterade här besvär av kyla, medan endast ett fåtal anställda gjorde detsamma. I fall detta är ett generellt problem kan man inte uttala sig om, man kan dock inte utesluta att det fanns de producenter som enbart relaterat frågan till

insättningstiden eller uppfattat frågan på felaktigt sätt. Andra producenter t ex. med höns i ekologiskt system och höns i burar, upplevde framför allt obehag med temperaturskillnader mellan stall och packeri. Producenter med ekologiskt system uppvisade också mer besvär av gödselgas och arbete under låga belysningsnivåer. När vi tittade på de anställda hade de betydligt mer besvär vid arbete med höns i bur system än producenter överlag. Till exempel uppvisade de särskilt höga procentsiffror för ammoniakproblem, damm, smuts och kvalster. Majoriteten anställda angav också damm problem i flervåningssystem.

De påvisade problemen bör gå att åtgärda med relativt enkla medel. Till exempel den låga belysningsnivån som är befogad av produktionstekniska skäl och kan vara svår att förena med goda synkrav för dem som arbetar i produktionen. Men det faktum att en god belysning gör arbetet lättare, effektivare och minskar t. ex. olycksfallsrisken, borde vara skäl stora nog för att undersöka möjligheten att höja belysningen tillfälligt under hela eller delar av arbetspasset. Att finna eller utveckla en anpassad stallklädsel för att klara temperaturskillnader mellan stall och packeri bör också prioriteras.

Kvalster och maskproblem i produktionen hänger nära samman med varandra. Med fler veterinär- och rådgivarinsatser kan besvären minimeras, vilket också har stor betydelse ur ett arbetsmiljöperspektiv. Nivåerna på förekomsten av gödselgaser såsom ammoniak och svavelväte beror delvis på inhysningsform och gödselhantering. Dessa problem kan reduceras med undertrycket i stallet, vilket kan åstadkommas med t.ex. kulvertfläkt och gummidukar.

Det organiska dammet är ett grundläggande problem i flertalet inhysningssystem och det är främst fråga om höns och ströbäddar. Problemen är även uppmärksammade av Arbetsmiljöverket som utarbetat speciella råd kring dessa frågor (Arbetsmiljöverket, 1994). Dammet kan bl a minskas genom strikta rengöringsrutiner, styrning av temperatur och luftfuktighet, dimspridning och dammsugning.

Producenters och anställdas syn på system

Majoriteten av deltagarna i studien framhåller att *frigående golvsystem* ger god överblick av hönsen, bidrar till en lätthanterlig insättning av hönsen, ger renare ägg, att hönsen får utöva sitt naturliga beteende men ökar risken för hackning och fjäderfäplockning, ger fler golvägg, döda höns och damm.

Ekologiskt system rapporteras som enkelt och lättarbetat, låg dödlighet, ger trivsel bland hönsen, god överblick i systemet men är dammigt, för få höns per kvm och svårventilerat vintertid.

Flervåningssystemet ger en god rangordning bland hönsen och därmed lugnare djur, mindre damm, god översikt men medför merarbete t.ex. vid tvätt av inredning, fler döda höns och ökade olycksfallsrisker genom att hönsen flyger på personalen.

Inreda burar ger en bra produktion, välmående djur, god spårbarhet och mindre sjukdomar, men är dammigt, tidskrävande pga. sämre kontroll över hönorna, stor arbetsinsats vid rengöring och tvättning (inga anställda som arbetade med höns i inreda burar rapporterade in uppgifter på denna frågeställning).

Oinredda burar betonades vara ekonomiskt fördelaktigt, säker produktion, lättskött, låg dödlighet, låg andel sjukdomar men hönsen kan inte utöva sitt naturliga beteende och arbetsmiljön innebär mycket arbete över axelhöjd och under knänivå.

Det råder en hög medvetenhet om behovet av stora och rationella enheter. Värphönsproducenterna pekar på ökade myndighetskrav och regelverk t.ex. i form av burförbud och den ”svenska modellen”. Ökad konkurrens från EU och att miljökraven kommer att påverka morgondagens produktion i allt större utsträckning. Men också att framtiden innebär utmaningar i form av ökad kundanpassning och marknadskännedom. Fler ”ben” att stå på i värphönsföretaget kan också vara ett krav men en utmaning att utveckla. De flesta producenter och anställda verkar överlag nöjda över sin arbetssituation, trots att det redovisas nackdelar så överväger fördelarna i ett helhetsperspektiv.

SLUTSATSER OCH FÖRSLAG

Denna studie ger starkt stöd för att man bör tänka på arbetsmiljön redan i planeringsstadiet, t ex vid en ny- eller ombyggnation, inte minst för att underlätta arbetsställningar och arbetsrörelser och därmed minska risken för belastningsskador. Till exempel skall utrustning vara placerad på ett sådant sätt att den lätt går att kontrollera och hantera. Dagligt skötselarbete, rengöringsarbete och insättning respektive utslaktning av höns, skall inte behöva innebära arbetsställningar som leder till arbete över axelhöjd eller arbete som innebär att huka sig eller klättra på inredningen. Några system som t. ex. flervåningssystemet och inredda burar, svarade för många inrapporterade hälsobesvär. Insamling av ägg, utslaktning och rengöring är tunga arbeten och många duktiga äggproducenter och anställda riskerar att behöva sluta i förtid på grund av förslitningsskador. Ett nära utvecklingsarbete vore önskvärt där utvecklare av inhysningssystem vid företag, djurmiljö- och arbetsmiljöforskare tillsammans kunde utveckla system som vore optimala både ur djurmiljö-, arbetsmiljö- och ekonomisynpunkt

Systematiskt arbetsmiljöarbete, management och arbetsorganisation samt teknikutveckling är några åtgärder som värphönsproduktionen bör sätta under lupp med start 2006. Undersökningen bör följas upp med praktisk information och utbildningsinsatser.

I bilagor; Råd & rekommendationer för chefer och verksamhetsledare (bilaga 2) samt Råd och rekommendationer för anställda (bilaga 3) har de mest angelägna arbetsmiljöfrågorna, med rapporten som underlag, tagits fram. Dessa är några förslag på problemställningar som värphönsproduktionen bör ta ställning till och förhoppningsvis vilja arbeta med. Det är ett material som kan bidra till utvecklingen av attraktiva och hälsosamma arbetsplatser inom svensk äggproduktion!

De fördjupade ergonomistudierna (bilaga 1) resulterade dessutom i följande slutsatser:

Vid okulärbesiktning av ergonomiska förhållanden i både inredda bursystem och lösgående system förekom flera arbetsmoment i olämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser. Dessutom observerades oergonomiskt utformade redskap, inredningsdetaljer och systemlösningar. Därför föreslås följande ergonomiska åtgärder:

- Höj-/sänkbart golv i inredda bursystem
- Förbättrad handtagsutformning till sandbadsskopa
- Hjälpmedel för utlastning av djur
- Förbättrad reglage till gödselmattorna
- Lyfthjälpmedel för förflyttning av äggflak från transportband till pall
- Fjäderbelastad pall
- Höj-/sänkbart förpackningsbord
- Förbättrad hjälpmedel för plockning av golvvägg
- Fördjupade studier genom kvantitativa belastningsmätningar
- Råd och anvisningar i rätt arbetsteknik

Ovanstående åtgärder och fortsatt forskning bör ske i nära samverkan mellan tillverkare, producenter och forskare.

REFERENSER

Arbajdstilsynet.1993. Kyllingefangernes arbejdsmiljø. At-cirkulærskrivelse. Nr 11/93. København.

Arbetsmiljöverket, 1994. Organiskt damm i lantbruket. AFS 1994:11

Arbetsmiljöverket, 2000. Arbetsplatsens uformning. [AFS 2000:42](#). Solna.

Arbetsmiljöverket, 2001. Systematiskt Arbetsmiljöarbete. [AFS 2001:1](#). Solna.

Arbetsmiljöverket, 2005. <http://www.av.se/>, 2005-12-16.

Birgersdotter, L., Schmidt, L. & Antonsson, A-B. 2002. Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete I små företag – erfarenheter från 45 små arbetsställen. IVL. Rapport IVL-rapport B 1475. Stockholm.

Blokhuis. H.J. & Metz, J.H.M (Eds.). 1995. Aviary housing for laying hens. Institute of Agricultural and Environmental Engineering (IMAG). Report 95-31. Wageningen.

Brazelton, R.W., Ernst, R., Knutson,G. & Brooks, C. 1984. California poultry industry accident study. American Society of Agricultural Engineers. 1984 Summer Meeting. Paper no 84-5006. St Joseph. Michigan.

Djurskyddsmyndigheten, 2005. Avvecklingen av värphönsburar utan sittpinne, rede och sanbad. Kvartalsrapport, september 2005. Dnr 2004-0610. Skara.

Gustafsson, B. and Lundqvist, P. 1993. Psychosocial Factors in the Working Environment of Swedish Dairy Farmers. In: Proceedings XXV CIOSTA-CIGR V Congress (Farm planning, Labour and labour conditions, Computers in agricultural management). Editors: Anneveilink, E., Oving, R.K. and Vos, H.W.pp 145-150. Wageningen Pers.Wageningen.

Gustafsson, G., Lundqvist, P., von Wachenfelt, E., Ascárd, K & Mårtensson, L. 1996. Sammanfattande beskrivning av forskning och erfarenheter om nya inhysningssystem inom värphöns hållningen vid Institutionen för jordbrukets biosystem och teknologi. I: Värphöns Kontrollstation 1996. Jordbruksverket. Rapport 1996:6. Bilaga 6:2. Jönköping.

Gustafsson, G. & Mårtensson, L. 1990. Gaser och damm i fjäderfästallar. Sveriges Lantbruksuniversitet, Inst. för lantbrukets byggnadsteknik. Rapport nr 68. Lund.

Jordbruksverket, 1999. Värphöns lägesrapport 1999. Rapport 1999:9. Jönköping.

Jordbruksverket, 2004. Sysselsatta i jordbruket 2003. Meddelande JO 30SM 0401. Jönköping.

Jordbruksverket, 2005. Jordbruksstatistisk årsbok 2005, SCB. Örebro

KK-stiftelsen, 2005. Företagsnätverk sätter fart på tillverkningen. <http://www.kks.se/templates/ArticlePage.aspx?id=8069>

Kuorinka I, Jonsson B, Kilbom A. et al. 1987. Standardized Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. Appl Ergon.18:233-237.

LRF. 2005. Lantbrukets säkerhetsbuss – något för Sverige? Säker på landet. Nr 3. 2005. LRF. Stockholm.

Lundqvist, P. 1995. A New Type of Poultry House - Ergonomical Problems and Accident Risks. In: Practical Applications in Agricultural Health and Safety Editor: Dosman, J.A., Chapter 3.14. pp 333- 338. Lewis Publishers, Boca Raton.

Lundqvist, P. 1999. Att arbeta med höns - en arbetsmiljöhandbok. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för jordbrukets biosystem och teknologi. Specialmeddelande 233. Alnarp.

Mårtensson, L. 1995. Concentrations of dust, endotoxin and organic acids in confined animal buildings. Disseration/Doktorsavhandling. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för jordbrukets biosystem och teknologi. Rapport 103. Lund.

Mårtensson, L. & Lundqvist, P. 1991. Arbetsmiljön i ett stall för lösgående höns. Luftmiljö, ergonomi och olycksfallsrisker. Sveriges Lantbruksuniversitet, Inst. för lantbrukets byggnadsteknik. Rapport 71. Lund.

Pinzke, S. 1999. TOWARDS THE GOOD WORK. Methods for Studying Working Postures to Prevent Musculoskeletal Disorders with Farming as Reference Work. Doctoral thesis. SLU, Alnarp, Sweden

Scott, G.B. & Lambe, N.R. 1996. Working practices in a perchery system, using the OVAKO Working posture Analysing System (OWAS). Applied Ergonomics 27 (5):281-284

Stål, M. 1999. Upper extremity musculoskeletal disorders in female machine milkers – an epidemiological, clinical and ergonomic study. Doctoral thesis, Department of Physical Therapy, University of Lund, Lund, Sweden

van den Top, M. 1993. Ergonomische knelpunten van het voliéresysteem in de praktijk. IMAG-DLO. Nota V93-15. Wageningen.

Bilaga 1.

Exempel på ergonomiska belastningsförhållanden vid olika arbetsmoment i inredda bursystem och lösgående system

Marianne Stål & Stefan Pinzke

Inredda burar

Inspektion

Arbetsställning: Framåt- nedåt ryggböjd arbetsställning förekommer vid kontroll av de nedre burarna. Belastningen är koncentrerad till den nedre delen av ländryggen (L5-S1)(Bild 1 och 2)). Vid kontroll av de övre burarna sker en nackböjning bakåt, belastningen koncentrerad till de nedre nackkotorna (C5-C7).

Arbetsrörelse: Omväxlande utåt-uppåtsträckta och framåtsträckta arm/skulderrörelser då ett djur skall behandlas/plockas bort.



Bild 1.



Bild 2.

Kommentar: Vid inspektion av de nedre burarna bör arbetsställningen korrigeras genom att böja på knä och höft och hålla ryggen rak. Vid arbete i de nedre burarna, t.ex. borttagning av döda djur, måste skötaren intaga knä/huksittande arbetsställning med framåtsträckta armar. Vid inspektion av de övre burarna bör skötaren komma i en högre position för att uppnå optimal arbetsställning för nacke/skuldra/arm. Förslag till åtgärder för optimal arbetsställning vid inspektion och arbete av/i de nedre och övre burarna kan vara en höj-/sänkbar plattform för skötaren.

Påfyllnad av sandbad

Skopan som används vid påfyllnad har en felaktig ergonomisk konstruktion. Skophandtaget är ej anpassad till handens anatomiska konstruktion. Handtaget är för litet för att passa till olika handstorlekar (Bild 3).

Kommentar: Handtaget bör placeras i centrum av skopan för få en bättre fördelad tyngd på hand/handled. Skopan bör anpassas för olika handstorlekar och skopans handtag bör utformas efter handens anatomiska konstruktion.



Bild 3.

Arbetsställning: Upprättstående i kombination med omväxlande framåt-nedåt ryggböjning vid påfyllnad av sand i burarna. Vid påfyllnad av den övre buren hålls armen i en uppåt sträckt armposition över axelhöjd vilket ger en ökad belastning på skulder/arm muskulaturen. (Bild 4) Vid påfyllnad av sand i den nedre buren sker en framåt-nedåtböjning av ryggen vilket ger en ökad belastning på ryggradens kotor och diskar (Bild 5).

Arbetsrörelser: Axel-och handledsrörelser i ergonomiskt belastande positioner.

Upprepade framåt-uppåt riktade rörelser ovanför axelhöjd sker i axelleden då sand skall fyllas på i den högst belägna buren. Handleden hålls i en vriden ställning från lillfingersidan (ulnardeviation) då sand tas upp från sandlådan som sedan övergår till en maximalt vriden ställning i riktning mot tumsidan (radialdeviation) då sanden fördelas i de olika sandbaden.



Bild 4.



Bild 5

Kommentar: För en optimal arbetsställning vid påfyllnad av sandbad i burarna rekommenderas även här en höj-/sänkbar plattform för skötaren.

Utlastning av djur

Djuren plockas manuellt ur burarna med den ena handen och för över dem till den andra handen (Bild 6).



Bild 6.

Arbetsställning: Gående–stående–framåt-nedåtböjd (Bild 7).

Arbetsrörelser: Upprepade ryggböjningar i och under knähöjd tillika amsträckningar i och över axelhöjd vilket ger en ökad arbetsbelastning. Handen i vilken djuren hålls (hållhanden) under utplockningen belastas statiskt med varierande tyngder (djurens vikt ca 10-12 kg). Dessutom är handgreppet stort då många hönor skall hållas i handen samtidigt vilket ger en ökad belastning på hand-handled. Handen-underarmen-axeln med vilken djuren plockas (plockarm/hand) belastas med dynamiska handrörelser samt axelleds rörelser i utåt-/uppåtförda ställningar. Många av rörelserna sker i eller ovanför axelhöjd vilka resulterar i en ökad belastning på de övre extremiteterna som tex. axel, underarm samt hand-handled.



Bild 7.

Kommentar: Tyngden i hållhanden bör reduceras genom att minska antalet djur som hålles åt gången. Arbetsställningen kan förbättras genom en höj-/sänkbar plattform.

Skrapning av gödsel-gödselband

Handreglaget är placerat för högt ovanför axelhöjd vilket ger en ökad belastning på axel-skuldermuskulatur. Reglaget är inte utformat på ett ergonomiskt riktigt sätt, är ej anpassat till handens anatomiska förutsättning (Bild 8).

Kommentar: Handreglaget bör vara placerad i midjehöjd för optimalt kraftutförande. Utformningen av reglaget bör också bättre anpassas efter handens anatomi.



Bild 8.

Arbetsställning: Omväxlande framåt-nedåtböjd ställning för ryggen och omväxlande uppåtsträckt ställning. Gödselbandet är placerat på ett arbetsavstånd som ger en ökad belastning på ryggradens leder och diskar (Bild 9).

Arbetsrörelse: Upprepade rörelser framåt-uppåt över axelhöjd samt upprepade rörelser under knähöjd. Uppåtsträckta armar. Arbetsbelastning är koncentrerad till ryggens nedre del samt till arm-axel-skulderpartiet (Bild 10).



Bild 9.



Bild 10.

Kommentar: Skötaren bör minska arbetsavståndet till gödselbanden för att reducera arbetsbelastningen.

Förpackning av ägg

Äggen förpackas maskinellt dvs äggen transporteras från redena direkt ut via transportband till förpackningskartonger (Bild 11).



Bild 11.

Upprepade lyft: Äggkartongerna, ca 6 fack åt gången, lyfts manuellt från transportband till pall. Lyften sker till olika höjder från golvnivå till i eller över axelhöjd. Lyfthjälpmedel för äggkartongerna saknas (Bild 12 och 13)

Kommentar: Lyfthjälpmedel bör införskaffas för att reducera arbetsbelastningen.



Bild 12.



Bild 13.

Arbetsställning: Lätt till måttlig framåtlutad och vriden arbetsställning, lutningen varierar beroende på den individuella kropps-konstitutionen. Den framåtlutade arbetsställningen i kombination med lyft ger en ökad belastning framförallt på ryggens nedre del (Bild 14).

Arbetsrörelser: Upprepade armrörelser i ett framåtsträckt läge med bördan placerad långtifrån kroppen ger en ökad belastning på kroppens ledstruktur.



Bild 14.

Kommentar: Äggen bör lyftas från bandet i en för arbetstagaren optimal arbetshöjd genom att reglera höjden på bandet. Äggen bör placeras på en optimal nivå för arbetstagaren. Detta kan t.ex. åstadkommas genom en fjäderbelastad pall.

Förpackning av golvägg

Golväggen förpackas och sorteras separat och manuellt (Bild 15).



Bild 15.

Arbetsställning: Stående på en gummimatta. Arbetsbordet går ej att individuellt justeras i höjddled.

Arbetsrörelser: Upprepade rörelser för arm, armbåge, hand-handled i och över midjehöjd.

Kommentar: Arbetsbordet bör vara höj-/sänkbart med en sk sparklåda detta för att komma så nära bordet som möjligt för att minska belastningen på ryggens neder del. Möjlighet till att omväxlande stå/sitta bör också ges.

Förpackning av smutsiga ägg

Smutsiga ägg borstas rena vid transportbandet för att sedan tvättas separat.

Arbetsställning: För låg arbetsställning ger en ökad belastning på ryggens nedre del (Bild 16).

Arbetsrörelser: Upprepade manuella vrid rörelser för underarmhand/handled förekommer då äggen tas från transportbandet för att läggas i en separat korg. Vid ett långvarigt upprepat manuellt ”vridarbete” kan på sikt ge belastningssymptom i handled-hand (Bild 17).



Bild 16.



Bild 17.

Kommentar: Se kommentar för förpackning av golvägg

Lösgående system

System Red L

Inspektion

Arbetsställning: Gående, omväxlande ryggböjning framåt-nedåt då golvägg skall plockas upp (Bild 18). Som hjälpmedel användes en golfklubba detta för att nå och bättre komma åt äggen som ligger under burarna.

Arbetsrörelse: Framåt-nedåt böjda ryggrörelser alternativt knä-höft böjningar.



Bild 18.

Kommentar: Bättre hjälpmedel för att plocka golvägg bör utvecklas för att undvika knä/huksittande.

Göselskrapning

Skrapningen av gödselmatta sker på samma sätt som i ett bursystem (Bild 19 och 20).



Bild 19.



Bild 20.

Paketering

Paketering sker på samma sätt som i bursystem.

Slutsatser

Vid okulärbesiktning av ergonomiska förhållanden i både inredda bursystem och lösgående system förekom flera arbetsmoment i olämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser. Dessutom observerades oergonomiskt utformade redskap, inredningsdetaljer och systemlösningar. Därför föreslås följande ergonomiska åtgärder:

- Höj-/sänkbart golv i inredda bursystem
- Förbättrad handtagsutformning till sandbadsskopa
- Hjälpmedel för utlastning av djur
- Förbättrad reglage till gödselmattorna
- Lyfthjälpmedel för förflyttning av äggflak från transportband till pall
- Fjäderbelastad pall
- Höj-/sänkbart förpackningsbord
- Förbättrad hjälpmedel för plockning av golvägg
- Fördjupade studier genom kvantitativa belastningsmätningar
- Råd och anvisningar i rätt arbetsteknik

Ovanstående åtgärder och fortsatt forskning bör ske i nära samverkan mellan tillverkare, producenter och forskare.

Råd & rekommendationer

- för chefer & arbetsledare i värphönsproduktionen!

Attraktiva och hälsosamma arbetsplatser inom svensk äggproduktion

En attraktiv och hälsosam arbetsplats innebär att låta sina anställda vara med och utvecklas, mogna och växa i verksamheten. Inte bara förnya deras kompetens utan också utveckla vardagslärandet vilket kräver planlagda utbildningsinsatser. Arbetsgivaren har också skyldigheter till en internkontroll av sin verksamhet och i och med den beakta särskilda risker för ohälsa och olycksfall. Fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer är följaktligen ett ömsesidigt beroendeförhållande för samtliga verksamma på arbetsplatsen!

I nedan råd och rekommendationer har vi med rapporten som underlag, valt ut de mest angelägna arbetsmiljöfrågorna som värphönsproduktionen bör arbeta med under 2006 och framåt. Det är ett material om hur man bäst tar tillvara och utvecklar mänskliga resurser i arbetslivet. Med tanke på att många bra böcker om arbete, organisering och ledarskap skrivits, ges en sammanställning på redan kända fakta.

Rollen som värphönsföretagare

Rollen som värphönsföretagare består av en mängd komplexa företeelser. Producentens växlande villkor är många gånger tungt och tufft. Samtidigt kan det vara ett rikt belönande liv med nära samklang med djur och natur och kvaliteter för att skydda sig mot risker som ligger i bundenhet, ensamhet, utbrändhet, oro för ekonomi, familj och framtid. Osäkerheten och stressen tar mycket kraft och det gäller att som egenföretagare ta hand, inte bara

om sitt företag utan även om sig själv – både till kropp och själ!

En ny yrkesidentitet

Många värphönsföretagare och anställda som har fått en arbetsledande befattning, har gått från ensamarbete och specialist inom sitt yrke, till att bli chef och arbetsledare över en eller flera människor, och så kanske det är även för dig! Din yrkesidentitet är kanske fortfarande kopplad till den tidigare specialistfunktionen. Det kan vara svårt att avgöra hur mycket tid som bör avsättas till specialistfunktionen eller till arbetsledarfunktionen. Det är dock viktigt att du som chef, inser att du nu går in i ett ”nytt yrke” dvs. chefsyrket och att du i och med detta måste ”byta” yrkesidentitet. Dina medarbetare förväntar sig att du skall agera som chef fullt ut.

Roller och ledarstil

En kort definition; Med rollupplevelse menas chefens eller arbetsledarens tolkning av syn på den position som ledarskapet innebär med konsekvenser för arbetet. Den innebär en viss ställning som följd av en viss social status – beroende på vem som innehar rollen och på det sociala anseendet chefen eller arbetsledaren får beroende på sitt sätt att agera i sin roll. I rollen som ledare kompletteras den formella och sociala personen. En chef eller arbetsledare är alltid en slags förebild – för personalen och för den organisation i vilken personen är verksam. Han eller hon är fostraren – det sätt på vilken personen praktiserar sin roll leder lätt till ett liknande beteende hos andra. Om chefen tex. alltid är försenad fostras personalen till minskad respekt till andras tid.

Kompetenser & utbildningsinsatser

En viktig resurs i företaget är den kompetens du själv som både producent och arbetsledare förfogar över och de personer som är knutna till verksamheten har. Med kompetens menas kunskap, färdigheter, kontakter, värderingar, attityder och erfarenheter.

En av dina viktigaste uppgifter är att se till att dina medarbetare har den kompetens de behöver för att utföra sitt arbete och utvecklas i arbetet.

- Fundera ex. över vilken kompetens i företaget som behövs för att få hönorna att värpa jämnare över lag. Eller ex. på vilken utvecklingsväg som ditt värphönsföretag kommer att välja i framtiden och vilken kompetens som kommer att krävas.

Planering och framförhållning av verksamhetens totala kompetenser är en viktig strategi och kompetensbehovet i ditt värphönsföretag har ett starkt samband med den utvecklingsväg ditt företag väljer i framtiden. Kompetensstrategier ökar också möjligheten till det mer vardagliga lärandet för dina anställda i det mer dagliga arbetet, genom mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Anpassa ditt ledarskap

Som äggproducent och arbetsledare skall du hantera en mängd olika situationer. För att du skall få så mycket tid över till egen arbetstid ex kontorsarbete, produktionsarbete, utveckla nya företagsidéer eller förtroendeuppdrag är det viktigt att du kan delegera arbetsuppgifter till dina medarbetare. I vilken utsträckning du kan göra detta beror på din personals kompetens. I och med detta måste du anpassa ditt ledarskap till den aktuella uppgiften som personen ifråga skall utföra eller ansvara för i produktionen.

Nedan följer några goda råd för olika personalstrategier: Dessa kan vara dig behjälpliga att använda i olika situationer som du skall hantera som chef. Samtliga ledarstilar har sin funktion att fylla. Det är viktigt att du har tillgång till alla dessa ledarstilar hos dig själv.

Tips: Då du skall överlämna en arbetsuppgift, analysera då först vilken kompetens ex djurskötaren har – bestäm därefter vilken ledarstil du skall använda instruera, övertyga, samråda eller delegera.

Instruera. Som chef ger du dina medarbetare tydliga instruktioner.

- Du beslutar och talar om när, var, vad, vem, varför och hur arbetsuppgifterna skall lösas. Du lägger även ner tid på att förklara och visa och låta medarbetarna öva själva.
- Sedan följer du upp resultatet. Detta utförande präglas av en hög grad av styrning i arbetet, men relativt liten stöd i relation. Detta innebär inte att du har dålig relation till din medarbetare, men vid överlämnandet av själva arbetsuppgiften har du fokus på arbetsuppgiften inte relationen – och att ge så mycket information som möjligt.

Övertyga. Den situationen kännetecknas av att medarbetaren är delaktig i beslutfattandet om hur arbetsuppgiften skall lösas.

- Du ger aktivt stöd och styrning samt perspektiv på vad medarbetaren gör. Du ber om förslag och relaterar till resultatet.

Denna stil innebär lite mindre styrning i arbetet men jämfört med att instruera hög

grad i relationen för att få medarbetaren att förstå hur du ser på uppgiften.

Samråda. Du talar om vad målet är och förklarar översiktligt hur uppgiften skall lösas.

- Medarbetaren och du fattar gemensamma beslut och det råder tvåvägskommunikation mellan er båda. Medarbetaren har ditt fulla stöd, och du drar endast upp riktlinjerna för arbetet vid uppgiftsoverlämnandet och hänger inte upp dig på detaljer.
- Du kan vid behov ge tips och råd men uppmuntrar medarbetaren att komma med egna lösningar på problem som dyker upp.

Den här stilen kännetecknas av en hög grad av stöd i relation men ytterligare minskad grad styrning av hur medarbetarna väljer att lösa uppgiften.

Delegera. Vid delegering av en uppgift beskriver du målet, men medarbetaren fattar själv beslut inom de ramar som du har beskrivit.

- Du har en dialog eller tvåvägskommunikation kring mål och ramvillkor för uppgiften och ger medarbetaren på ett tydligt sätt ansvar och befogenheter.
- Ni kommer tillsammans överens om hur ofta, på vilket sätt och när uppföljning skall ske.

Samspelet mellan, arbetsledare och anställd präglas här av en relativt liten grad av såväl styrning av uppgiften blir löst som stöd i relationen.

När du delegerar tas personalens resurser tillvara på det mest optimala sättet!

Personalrekrytering & personal idé

Att välja rätt medarbetare kan vara svårt. Den första intervjun har som syfte att presentera verksamheten och arbetsuppgifterna och få fram så mycket faktiska upplysningar som möjligt om personen. Det är inte bara du som skall bilda dig en uppfattning om den arbetssökande utan han eller hon får också sina första intryck om värphönsföretaget genom dig.

1. När du gjort din inledning, berättat om bakgrunden till anställningen etc. är det dags att be den sökande att berätta om sig och sin bakgrund.
2. Låt personen tala fritt, men se till att ni går igenom nuvarande och tidigare arbeten, samt utbildningsbakgrund och erfarenheter.
3. Använd gärna en checklista för att underlätta arbetet. Checklistan kan hjälpa dig att göra bedömningar vid intervjun tex. vad gäller personligt uppträdande som energi, motivation, kontaktförmåga, stabilitet eller attityder om företaget, arbetet och till utveckling.
4. När du väl har bestämt dig för en ny medarbetare är introduktionen viktig!
5. Planera och fundera över vad den anställda bör informeras om – allt behöver inte ske den första dagen utan ta det successivt under ett par veckor. Se det första steget som en internutbildning.
6. Utforma en befattningsbeskrivning där det framgår arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter.

7. Var öppen för att diskutera förändringar, förbättringar och alternativa metoder.

Generellt för möten och kommunikation

Din roll som chef och verksamhetsledare innefattar också att sammankalla din personal till information om olika händelser i verksamheten. Detta görs oftast genom formella utlysta möten ett antal ggr i månaden.

Formella möten kännetecknas av att mötet har ett specifikt syfte, att tid, plats och syfte för mötet kommuniceras mellan parterna. Att mötesstrukturen är formell innebär att en agenda eller annan planerad struktur följs av de människor som deltar i mötet. Mötet ger möjlighet för den anställda eller gruppen, att utveckla en gemensam referensram som ligger till grund för den fortsatta verksamheten.

Det informella mötet som kommunikation är oplanerad och den innehåller slumpmässiga deltagare vilket kan innebära att inte alla medarbetare får möjligheten till att ta del av vad som sägs och dryftas i verksamheten.

Det är alltid din uppgift att se till att informationen fungerar i verksamheten. Om du har en öppen och klar information till din personal är det också mer sannolikt att du får relevant information tillbaka. Du skall också se till att mötet har högt i tak och att alla kommer till tals och stimuleras till förslag och synpunkter.

Fundera över: Hur kan jag stimulera till att alla känner sig delaktiga och motiverade?

Några enkla mötestips:

- Stå inte bara och ”mässa” ut information, utan organisera och planera arbetet så att det blir utvecklande och effektivt.
- Engagera de anställda att arbeta mot gemensamma mål.

- Utvärdera gemensamt och se till att ni är på väg mot målet och att ni har ett utvecklande klimat i gruppen.
- Ge alla möjlighet att ge uttryck för sina egna tankar och idéer.
- Att alla lyssnar på varandra och är närvarande hela tiden.
- Alla känner sig accepterade för den man är och respekterade för sin kompetens och idéer.

Var uthållig och låt behovet av att vara delaktiga växa fram hos dina medarbetare. Se detta som en utmaning och du kommer se att dina medarbetares behov leder till energi och uppmärksamhet av att intressera sig för företagets visioner och målsättning.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtal eller utvecklingssamtal är ett praktiskt verktyg att arbeta med när det gäller kommunikation. För att få effekter bör dessa hållas en gång om året t.ex. i början av ett nytt verksamhetsår. Längden kan variera beroende på behov och svårighetsgrad av problem som kan dyka upp under samtalet. Medarbetarsamtalet är ett samtal mellan chef och medarbetare och det som diskuteras skall inte föras vidare till någon annan i företaget, detta skapar trygghet och tillit i samtalet. Syftet med samtalet är att effektivisera produktionen och verksamheten i övrigt.

Några goda råd:

- Meddela dina medarbetare syftet med samtalet.
- Diskutera det som du verkligen tycker är viktigt.
- Gå igenom medarbetarens huvuduppgifter, skaffa dig en uppfattning om uppnådda resultat under året.

- Ge feedback på hur du anser personen lyckats i sitt arbete (detta gäller inte bara vid medarbetarsamtalet).
- Vilka mål gäller för arbetsgruppen och medarbetaren under det kommande året?
- Utvecklingsbehov?
- Relationer med omgivningen?

Det som ni har kommit fram till i medarbetarsamtalet skall följas upp och kontrollera vid uppföljningstillfället att du och medarbetaren åtgärdat det ni kommit överens om.

Om arbetsgrupper och team

Åtskilliga arbetsplatser inom värphönsproduktionen har flera anställda i sin produktion (och troligtvis är just din arbetsplats en sådan). Dessa är ofta organiserade i mindre arbetsgrupper beroende på arbetsplatsens storlek.

Det är bra att känna till att;

arbetsgruppen träffas för att utbyta information och för att skapa diskussioner för att var och en skall göra sitt arbete bättre. Fokus är ställt på individuella mål och var och en i gruppen ansvarar för sina prestationer. Man skulle kunna säga att arbetsgruppen är ett slags verktyg för lärande och stöd och det är i denna som alla gruppmedlemmar kan ge bidrag genom synpunkter och reflektioner, fungerar som bollplank och tillföra kompletterande kunskap. Arbetsgruppens syfte är alltid att klara en uppgift – en uppgift som kan klaras bättre tillsammans än enskilt.

För att förstå hur gruppen fungerar är det viktigt att du som chef och arbetsledare i värphönsproduktionen ser hur dina anställda fungerar tillsammans. För att din personal arbetar tillsammans är inte detsamma som att de arbetar på samma ställe!

Föreställ dig att om ett antal personer där var och en arbetar för sig och ex. sköter ”sin” hönsavdelning, då uppfyller de inte de kriterier som gäller för team.

Team är en benämning som ofta används lite slarvigt i sammanhang då man talar om arbetsgrupper i allmänhet, ”vi i teamet” eller ”temaarbete” detta har du säkert hört eller själv någon gång gett uttryck för!

Ett team kan förklaras med att det är en grupp individer som arbetar och man arbetar tillsammans!

Några personalstrategier du bör följa då du skall utveckla arbetsgruppen till ett team:

- Skapa insikt för ex dina djurskötare om varför gruppen finns till och deras plats i företagande.
- Visa redan från början att du som ledare i första hand ser till gruppens bästa, att du har alls bästa för ditt syfte.
- Se över målen tillsammans med gruppen, anpassa dem till din ledarsyn och formulera helst nya mål som dels är gemensamma för gruppen och dels individuella.
- Kartlägg vilken kompens dina medarbetare har och som de behöver skaffa sig för att nå målen.
- Se till att varje anställd och gruppmedlem lär känna kollegorna och förstår deras uppgifter.
- Diskutera tillsammans fram hållpunkter för hur framgång kan skapas med hjälp av samarbete.
- Utnyttja och bygg vidare på de unika positiva egenskaper som gruppen har.

Som verksamhetsledare bör du aktivt och medvetet jobba för ett kreativt arbetsklimat som möjliggör delaktighet och medverkan i en arbetsgemenskap.

Försök bidra till att arbetskollegorna arbetar tillsammans, målinriktat, integrerat,

engagerat. Där de tillsammans intar ett kollektivt medvetande och där det råder en distinkt balans vad gäller moraliska värderingar och i och med detta ökar deras kompetens och dess möjlighet till utveckling. Lyckas du med detta har din arbetsplats goda förutsättningar att utvecklas till ett framgångsrikt värphönsföretag!

LIVSKRAFTEN

Stress

Stress är skadlig och påverkar vår hälsa negativt. Den är skadlig och minskar vår effektivitet. När vi stressar förlorar vi empati och systematik. Vi gör fler misstag vilket kan leda till olycksfall. Vi hinner dessutom mindre.

Några korta fakta:

- **Hälsofaktorer** som trötthet och för lite motion
- **Psykologiska faktorer** som oro, olustkänslor och sömnstörningar, **Arbetskrav** som ger hög arbetsbelastning, låga arbetskrav och arbetsstress
- **Arbetet uppfattas** ge låg egenkontroll, lågt engagemang och dåliga utvecklingsmöjligheter.
- **Arbetsplatsen** har bristande kommunikation och samarbete,
- **Arbetsledningen** är dålig och ger dåligt stöd

– allt detta är grogrund för att någon av dina medarbetare i värphönsföretaget skall få arbetsrelaterad utbrändhet.

Stresshantering

Som producent och arbetsledare har du ett stort ansvar med att vara öppen och lyhörd för olika stressignaler i verksamheten och du har dessutom ansvar att undanröja dessa risker. Det är också bra att känna till att olika medarbetare hanterar stress på olika

sätt och att vissa personlighetstyper är mer ”lättstressade” än andra. Men det finns en hel del man kan göra för att bättre hantera dels din egen stress, men framförallt dina anställdas.

Några enkla anvisningar:

1. Ta initiativet att prata om problemen.

En varningens finger bör omedelbart höjas! Om du ställer frågan ”Du har ju arbetat här länge nu, borde du inte veta hur man ska bete sig i en sådan situation?” – kommer du omedelbart att starta en försvarsreaktion hos den andra personen, som måste försvara sig genom att argumentera med dig. Din uppgift är att eftersträva ett management som bygger på delaktighet och engagemang. Fråga istället ”Hur anser du med din erfarenhet att vi borde reagera i en sådan situation?”. Genom detta förhållningssätt startar du en positiv tankeprocess hos den andra personen. Om du fortfarande känner dig osäker - välj någon som du kan prata med t.ex. någon kollega i ditt nätverk eller företagshälsovård. Få tips och råd!

2. Läs och fördjupa dig i ämnet för att lära dig att känna igen stressreaktioner.

Stressen kan visa sig i muskelspänningar i t.ex. nacke eller skuldror. Ge rådet att den drabbade får hjälp med att någon masserar de spända partierna. Vidare rådgivning kan fås ex. via företagshälsovården.

3. Se till att den anställde gör en

komihåg lista över förhållanden som gör honom eller henne stressad. Diskutera dessa tillsammans. Vad kan ni tillsammans göra för att förändra situationen eller den yttre miljön i vilket stressen uppstår. Problemet kan ex. bestå i ett arbetsorganisatoriskt fel.

4. Som chef har du nu till uppgift att

”processa” personen till att omvandla stress till lugn - lösningen riktar sig mot att skapa inre förändringar och med dessa förändra den andra personens attityd till

olika arbetsförhållanden som tidigare gjort han eller henne stressad.

Tips på en process att följa:

- Be att personen samlar sina tankar och fokuserar på en punkt 10 cm under naveln (kroppens mitt) i en halv minut. Meningen med stunden och tankeprocessen är att den skall frikoppla andra tankar. Upprepa övningen om den inte fungerar direkt.
- Nästa steg är att upprepa övningen och samtidigt be personen att tänka på en trevlig och positiv händelse eller person, som gör han eller henne lycklig och glad. Ganska snart kommer personen att uppleva ett lugn. Träna övningen tills den sitter.
- Låt nu personen tänka på en obehaglig händelse eller arbetssituation som personen stressas av ex. arbetsmomentet utslaktning av höns eller rengöringsarbete. Samtidigt skall tankefokuseringen ligga på mittpunkten på kroppen dvs. 10 cm under navlen.
- När personen känt den obehagliga känslan i en halv minut skall personen skapa lugn genom inledande övning.
- Låt personen växelvis träna tanken mellan lugnet dvs. en positiv händelse till en mer obehaglig stressad situation.
- När personen börjar att kunna hantera tanken och är samlad och känner sig lugn skall han eller hon tänka på den negativa händelsen igen, men behålla lugnet.
- Upprepa övningen då personen går runt, denna gång med öppna ögon i rummet.

Målsättningen med övningen är att tömma tanken på känslor och reflektera över händelser som inte går att hantera när

känslor i form av stress är engagerade och inblandade.

Socialt stöd

Socialt stöd hjälper oftast för dem som upplever stress. Som chef är det viktigt att du visar emotionellt stöd som omtanke, vänskap och förtroende. Ge positiv och negativ kritik som hjälp åt medarbetarens egen självvärdering samt information att lösa uppgifter och klara påfrestande situationer.

Nätverk

Socialt stöd är även viktigt för dig som arbetsledare och chef. Ett nätverk av likasinnade personer kan bli ett starkt stöd för dig. I nätverket kan du träffa personer som kan förstå dina problem. Där du delar med dig av dina erfarenheter och är nyfiken på hur andra producenter och arbetsledare löst liknande problem eller andra situationer. Yrkesföreningar och branschorganisationer är en bra utgångspunkt att hitta likatänkande personer.

Frisk-och hälsovård

Att du och din personal håller sig frisk och inte drabbas av arbetsskador har stor betydelse för verksamheten. Ett effektivt stöd kan ni få om ni ansluter er till en företagshälsovård. Många av dessa företag erbjuder stöd gällande arbetsmiljöfrågor t.ex. gällande internkontroll, hälsokontroller och tillgång till friskvård- och träningsanläggningar. En företagshälsovård kan ge dig råd och stöd hur du skall agera om du får svårare personalproblem i form av alkoholmissbruk etc.

Arbetet i stallet

Detta avsnitt är tänkt att ge handledning & tips som underlättar det dagliga arbetet i stallet och som ett led i detta minska förekommande hälsobesvär och arbetsskador.

Arbetsorganisation

Som värphönsproducent och verksamhetsledare är det betydelsefullt att du tillsammans med dina anställda gör upp ordningsregler för tider, närvaro, arbetsrutiner etc.

Några kom ihåg:

1. Skapa rutiner kring ordning och reda och se till att dessa efterföljs text att redskap och annan utrustning placeras på en väl avsedd plats i stallet.
2. Gör upp schema tillsammans med din personal om hur det dagliga arbetet bör utföras, i vilken ordningsföljd etc.
3. Gör återkommande riskbedömning vad gäller behov och användning av personlig skyddsutrustning.
4. Arbetstekniker för att minska uppkomsten av belastningsskador.
5. Diskutera igenom dessa rutiner då och då som ett led i den internkontroll som är så viktigt för din verksamhet i helhet.
6. Hur arbetet är organiserat är inte minst betydande för produktionseffektiviteten.
7. Ha tydliga rutiner som alla känner till och är involverade i, för återslagrapportering av ex. produktionsstörningar i form av dagliga checklistor och månadsrapporter.
8. Rotation av arbetsuppgifter mellan personalen är att rekommendera. Dels för att minska exponering av damm och kroppslig belastning men också för att överlappa

varandra vid sjukdom, för att arbetet skall kännas utvecklande och meningsfullt. Detta leder till ökad insikt i varandras arbetsuppgifter och bidrar till ökad teamkänsla.

Tänk på att:

En väl genomtänkt arbetsorganisation minskar risken för att drabbas av olycksfall och arbetsskador såväl som stress och/eller att irritationsmoment uppstår mellan dig och medarbetare och/eller medarbetare sinsemellan.

Det dagliga arbetet i stallet

Det dagliga arbetet i stallet innebär många arbetstimmar med att samla in ägg och döda höns, kontroll av fodermaskin, rensa vattenautomater, utgödsla etc. Dessa arbetsmoment innebär att djurskötaren exponeras av olika fysikaliska och kemiska arbetsmiljöfaktorer som damm, ammoniak buller men också av arbetsmiljöfaktorer som är av mer fysisk karaktär, ex besvärliga arbetsställningar som ett led av trånga inspektionsgångar, felaktigt konstruerande inredningar

Fysikaliska och kemiska arbetsmiljöfaktorer

Damm

Damm är ofta ett grundläggande problem i de flesta hönsstallar. Hönornas egen aktivitet ger upphov till huvuddelen av dammet. Damm kommer också från ex. foder och ströbädd.

- Använd andningsskydd som alltid finns lättillgängligt mellan varje hönsavdelning.
- I bur system rekommenderas att dammsuga och eller vattna gångarna istället för att sopa och virvla upp dammet.
- Se också över ifall utfodringssystemet och foderstrukturen är det mest optimala ur dammsynpunkt.

Automatiska utfodringsanläggningar är ett sätt att minska det organiska dammet. Dammsugning, dimspridning och duschning är andra metoder att minska dammförekomsten.

Många system behöver produktutvecklas och arbetsmiljön förbättras och du bör reflektera över din uppgift som produktionsansvarig! Det åligger dig att undersöka arbetsförhållanden och bedöma riskerna för ohälsa eller olycksfall för de som involverade i produktionen.

Buller

Buller kan bero på maskinell utrustning t.ex. foderkedja, gödselmattor, automatisk äggsamlare. Även hönsen ger väsen ifrån sig.

- Ha som vana att alltid använda hörselskydd eller öronproppar!

Bullerkällor kan åtgärdas:

- Ex. med ljuddämpande ventilationsfläkt
- Hydralpump till utgödslingen.
- Gå lugn och varsamt fram när ni vistas bland djuren i avdelningen. Det skräll och väsen som hönsen förorsakar stärks av inredning och byggnadsutformning och blir som värst när de blir skrämde.

Belysning:

Ljusnivåerna är vanligtvis låga av produktionstekniska skäl. Vid inspektionsrunda eller arbete i stallet tex. i smala och trånga bur rader begränsas skötarens åtkomlighet och förmåga att se de arbetsuppgifter som skall utföras.

Tips och åtgärder:

- Reflektionsförmåga hos väggar och tak har stor inverkan på ljusbehovet. Ljusare ytor ger högre belysningsstyrka.
- Ljus eller mörk höna påverkar effektbehovet. Ljusa hönor

- Varför inte höja ljusstyrkan under de stunder då personalen är som aktivast i stallet.
- Finns äldre anställda i verksamheten är det ännu ett skäl till att se över belysningsstyrkan.

Ventilation

Underhåll av ventilationssystemet är av stor betydelse. Den kan dels vara felinställd redan vid installationen, men redan ett antal år ger den försämrad kapacitet och behöver underhållas för att förbättra luftkvaliteten i hönsstallet.

- Gör en miljöundersökning med bla. rökampuller för att se om luftströmmarna går rätt.
- Rengör lufttrummor.
- Byt eventuella trasiga gummidukar i kulvertar.
- Kontrollera luftintag.

Hjälpmedel vid insamling av ägg och döda höns

Det finns många producenter och djurskötare som är "Uppfinnar Jockar" runt om i våra produktioner. Flera har konstruerat egna verktyg och hjälpmedel som underlättar tex. arbetet att dra fram ägg som hamnat under burar och utanför reden.

- Förlängd golfklubba.
- Lätta plastkorgar med handtag att bära med sig på sin insamlingsrunda.
- Ficklampor fästa längst fram på hjälpmedlet för att på så sätt se bättre och inte tvingas böja sig i arbetsmomentet mer än nödvändigt.

Klättrande på inredningar är ett annat ofta förekommande arbetsmoment där risken för att drabbas av fallolyckor är särskilt överhängande t.ex. vid tillsyn av djur och renhållning av ex.vattenautomater. Inredningen är då inte anpassad att klättra på.

- Se till att använda skyddsutrustning som overall, skyddshandskar och halkfria skor.

Omgivningsfaktorer

Värme, kyla, drag etc. kan vara andra besvärande faktorer som bidrar till nedsatt arbetsförmåga.

Flera produktionsanläggningar har åtskilda hönsstallar såväl som äggpackeri. Detta innebär att de som arbetar här utsätts för växlande temperaturförändringar genom att gå ut och in mellan anläggningarna.

- Försök att i största möjliga mån planera och samordna arbetet mellan kalla och varma utrymmen.
- Anpassa klädsel och förvaring därefter.
- Använd fodrad overall på vintern.

Fysisk arbetsbelastning

Är vanligt förekommande i de flesta arbeten med höns. Dock kan särskilt omnämnas vid arbete i samband med insättning och utslaktning av höns nämnas, såväl som rengöringsarbeten i samband med omgångsslut. Dessa arbetsmoment bidrar ofta till felaktiga arbetsställningar. Det är ett arbetsledaransvar att se till att utbilda personalen kring frågor som rör rätt arbetstekniker. Subventionera också olika friskvårdsaktiviteter.

- Ett gott råd är att avsätta en schemalagd friskvårdstimme i veckan för dig och din personal. Ett tillfälle där ni tillsammans eller var och en under arbetstid ex. simmar, styrketränar eller promenerar. Det är väl känt att en vältrimmad kropp orkar mer och minskar risken att drabbas av belastningsskador.

Var uppmärksam på rätt arbetstekniker:

- Uppmärksamma sneda och vridna arbetsställningar eller arbetspositioner över axelhöjd tex. när översta eller understa bur raden skall högtryckstvättas, eller utgödslingsbandet skall rengöras.
- Uppmärksamma rätt lyftteknik vid manuellt utgödslingsarbete dvs. att

personen håller ryggen rakt, putar ut lite med stjärten och böjer benen och lyfter med de stora muskelgrupperna. Beakta att personen inte fyller upp gödsel upp till bredden i skottkärran.

- Personalen tar kortare pauser en gång i timmen vid fysiskt ansträngande arbetsuppgifter som rengöringsarbeten i form av högtryckstvättning.

Några korta råd vad gäller manuell hantering – lyfta & bära:

- Stå nära bördan som skall lyftas.
- Stå med ett avstånd mellan fötterna (bredbent).
- Böj i höft – knä- och fotled.
- Håll huvudet och ryggen i en rak position.
- Använd benen då lyftet skall utföras.
- Håll bördan nära kroppen.
- Utnyttja hjälpmedel.
- Kontrollera att personen har tillräckliga fysiska förutsättningar, är tillräckligt stark och har tillräcklig god muskelstyrka och kondition.

Manuellt arbete - rengöring

Rengöringsarbete som tex.

våtläggning av stallet efter utslaktigt är vanligt förekommande.

- För att minimera arbetsgången är vattenspridare eller dimspridningssystem att rekommendera.
- Arbete med högtryckstvättning innebär att utsättas för vibrationer, smutsigt, kallt och fuktigt arbete under en längre tid. En generell rekommendation är att tvätta med en varmvattentvätt för att minska nerkylning för djurskötaren.
- Ett mer dyrt alternativ är att införskaffa en tvättrobot – kanske samverkan värphönsföretag emellan om inköp av en sådan, kan

ske för att reducera den enskildes kostnader och för att effektivisera arbetsåtgången.

Arbetet i äggsorteringsrummet

I äggpackeriet eller sorteringsrummet förekommer ofta hjälpmedel i form av teknisk utrustning. Många produktionsanläggningar anlitar personal som enbart arbetar vid detta arbetsmoment ofta i form av en halvtidstjänst. Medan andra har djurskötare som varierar sina arbetsuppgifter och därmed även har ett arbetspass i äggpackeriet någon gång under dagens arbetspass.

För att arbetet skall vara så gynnsamt för de personer som arbetar där och med hänsyn till att användningen av hjälpmedel varierar inhysningssystem system emellan, bör du som verksamhetsledare beakta följande;

- Installera en packerimaskin (Farmpacker).
- Ha ett reglerbart sorteringsbord för att eftersträva en bra arbetsställning vid plockning och sortering av äggen.
- Lagg in golvmattor för att personerna skall stå så mjukt som möjligt vid sorteringsplatsen.
- Kombinera med en bra belysning.
- Observera att räckvidden inte skall vara för lång när man skall nå äggen vid sorteringsplatsen.
- Ha en jämn och behaglig temperatur i packeriet.

Extern personal

Eftersom många arbetsmoment i äggproduktionen är mycket krävande oavsett system rekommenderas att anlita extern personal för olika arbetsmoment.

Arbetsmoment som ex:

- Insättning av höns
- Uppsamling av höns till slakt.

- Högtryckstvättning

Är det svårt att hitta extern personal till din verksamhet ta kontakt med ditt nätverk – få tips och råd från dina kollegor. Kanske kan ni organisera upp ett fint kontaktnät med avbytare och annan tillfällig personal.

Du som under lång tid arbetat med äggproduktion och som dessutom har ett att ett ledaransvar är säkert väl medveten om att de sysselsatt arbetar med de mest skiftande arbetsställningar och arbetsrörelser dagarna i ända. Fysisk belastning och andra förhållanden som direkt eller indirekt kan inverka på hälsan i rörelseorganen är påfallande.

Tekniska och maskinella hjälpmedel används alltmer vid olika arbetsmoment i stallet och packeriet. Teknisk utrustning och hjälpmedel är till för att underlätta det dagliga arbetet för dem som arbetar med höns. Utformning av arbetslokaler, verktyg och hjälpmedel, omgivningsmiljö, arbetsorganisatoriska aspekter etc. samverkar till i vilken utsträckning arbetstagarna kan använda kroppen så gynnsamt som möjligt.

Beakta följande;

- Om man arbetar i en ställning som gör att samma muskler utsätts för ihållande spänning under en längre tid, utsätts musklerna för sk. statisk belastning vilket är olämpligt.
- Böjda, vridna, eller sträckta ställningar kan ge kraftiga ledbelastningar, särskilt när lederna hålls i ytterlägen.
- Ensidiga rörelser förekommer tillsammans med statisk belastning. I arbete som utåt sett inte verkar ansträngande tex. sittande/stående arbete med framåtsträckta armar utanstöd för underarmarna utsätts musklerna i nacken och skuldrorna för stor statisk belastning samtidigt

som ensidigt upprepande rörelser sker i hand och arm.

- Tunga lyft kan vara direkt skadliga. Riskabla situationer kan t.ex. vara ofta kommande lyft från under knä eller över axelhöjd. Misslyckade lyft för att man snubblar och halkar.
- Om utrymmet lägger hinder i vägen för en bra lyftställning.
- Även lätta och medeltunga lyft kan vara negativa om de är ofta förekommande.

Internkontroll eller systematiskt arbetsmiljöarbete

I ansvaret som arbetsgivare och till dig som har en arbetsledande befattning, ligger bland annat att ha väl en fungerande internkontroll av arbetsmiljön.

Genomförande av internkontroll är enkel och kan göras utan extra hjälp, rådgivning eller speciella formulär.

Några generella instruktioner att följa:

1. **Gå igenom verksamheten** – Du som arbetsgivare eller arbetsledare går tillsammans med dina anställda igenom verksamheten. En checklista kan vara till god hjälp. Gör en kartläggning av de arbetsmoment där det finns risker och av annat som behöver förbättras.
2. **Åtgärda riskerna** – De risker som upptäcks vid kartläggningen av arbetsplatsen skall åtgärdas så snart som möjligt. Du som arbetsgivare bestämmer vem som ansvarar för att det blir gjort. Men de som får uppdraget att genomföra förändringarna i arbetsmiljön,

måste ha de kunskaper och resurser som behövs tex. pengar, tid och befogenheter samt rätt att fatta vissa beslut.

3. **Handlingsplan** – Om inte alla åtgärder kan genomföras med en gång – behövs en handlingsplan. Den skall innehålla vad som skall göras, när det skall vara klart samt vem som ansvarar för att det blir gjort. Du som chef skall tillsammans med din arbetsledare och övriga anställda tillsammans diskutera innehållet i handlingsplanen.
4. **Följ upp** – Både förbättringar som görs direkt och de som görs först efter lite längre tid måste följas upp. Vem som ansvarar för uppföljningen skall vara känt bland samtliga anställda.
5. **Utred skador och tillbud** – Arbets skador och allvarliga tillbud som inträffar måste utredas så att de förhoppningsvis inte inträffar igen. Ett enkelt system för avrapportering av vad som har inträffat är en bra hjälp att fånga upp risker och hinna åtgärda dem.
6. **Föreskrifter skall finnas och användas** – De arbetsmiljöregler som gäller för din arbetsplats skall finnas tillgängliga för samtliga verksamma. Reglerna kan beställas från Arbetsmiljöverket <http://www.av.se> Föreskrifterna innehåller bland annat kommentarer med förklarande text och dessa kan vara till god hjälp vid beslut om vilka åtgärder som behöver genomföras.

Till sist något om värphönsföretagets idé

Motivation, hårt arbete och tydliga mål är inte tillräckligt för att lyckas som värphönsproducent. Det måste finnas köpare till det som du producerar. Vad som produceras och till vem bör du formulera i företagets affärsidé. Formulera din idé (gärna tillsammans med din förman) enkelt men på ett tydligt sätt.

Affärsidén kan ge dig svar på frågorna:

- Vad skall mitt företag producera?
- Vilka kunder vänder sig mitt företag till?
- Vilket behov tillgodoser mina produkter till mina kunder?
- Vilka konkurrensfördelar har mitt företag?

Olika verksamheter har olika resurser i form av byggnader, jord, skog, kunskap osv. Det gäller att du som äggproducent kombinerar dina resurser på bästa sätt. Affärsidén visar vilken kombination du valt. Kanske har ditt företag traditionella produkter, men varför inte öppna en gårdsbutik eller söka dig på nya marknader, eller varför inte producera en ny produkt?

Kom ihåg att en hållbar affärsidé är nödvändigt för alla företag, så också för ditt värphönsföretag!

Om du vill veta mera om arbetsmiljö & ledarskap - vart vänder du dig?

Sveriges Lantbruksuniversitet erbjuder arbetsmiljökurser i både i Alnarp och på distans.

För mer information tele: 040 - 41 54 98 eller via e-post: Catharina.Alwall@slu.se

Lästips:

Att vara chef och ledare – dina verktyg för praktiskt ledarskap!
Ekerlids förlag

Stress= Rädsla
Ekerlids förlag

Arbetsgruppens psykologi – om den psykosociala arbetsmiljön
Natur och Kultur/ LT's förlag

Arbetsmiljön och säkerhet i lantbruket
Natur och Kultur/LT's förlag

Råd & rekommendationer

- för anställda i värphönsproduktionen!

Attraktiva och hälsosamma arbetsplatser inom svensk äggproduktion

En attraktiv och hälsosam arbetsplats innebär att alla är med och utvecklas, mognar och växer i verksamheten. Inte bara förnyar sin kompetens utan också utvecklar vardagslärandet vilket kräver planlagda utbildningsinsatser. Arbetsgivaren har skyldighet att hålla internkontroll av verksamhet och i och med den beakta särskilda risker för ohälsa och olycksfall för de anställda. Fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer är följaktligen ett ömsesidigt beroendeförhållande för samtliga verksamma på arbetsplatsen!

I nedan råd och rekommendationer har vi med rapporten som underlag, valt ut de mest angelägna arbetsmiljöfrågorna som värphönsproduktionen bör arbeta med under 2006 och framåt. Det är ett material om hur man bäst tar tillvara och utvecklar mänskliga resurser i arbetslivet. Med tanke på att många bra böcker om arbete, organisering och ledarskap skrivits, ges en sammanställning på redan kända fakta.

Din roll som anställd

I och med att du har stiftat ett avtal med din arbetsgivare har ni tillsammans iklätt er rättigheter och skyldigheter. Detta kan vara allt från anställningsavtalet, rätten till ledighet, lönetvister etc. Dessa ämnar vi inte ta upp i detta avsnitt utan ber dig läsa mer om i arbetslagstiftningen vilken du kan beställa på <http://www.njab.se>, Arbetsmiljöverket (www.av.se) eller via www.sverige.se (http://www.sverige.se/sverige/templates/page_118.aspx)

I detta avsnitt kommer vi i stället uppmärksamma dig på vilka åtaganden din arbetsgivare och närmsta chef har för att förebygga ohälsa, förbättra arbetsmetoder som utvecklar dig som människa och som leder till att du mår bra i arbetet.

Du och din arbetsmiljö

Arbetsmiljön utgör en stor del av din fysiska och psykiska hälsa. När vi pratar om arbetsmiljö menar vi fysikaliska miljöfaktorer som klimat, buller, belysning, vibrationer osv. Vid sidan av har vi de kemiska miljöfaktorerna. Tillsammans kan omgivningshygieniska faktorerna sägas utgöra den fysiska arbetsmiljön. I denna ingår också olika arbetstekniska faktorer som arbetsställningar m.m.

Andra viktiga faktorer utgörs av de organisatoriska och sociala förhållandena på arbetsplatsen, tex. arbetsuppgifternas innehåll och möjligheterna till kontakt, samarbete, inflytande och personlig utveckling.

Arbetsmiljön skall skapa glädje

Som anställd skall du uppleva att du har möjlighet till kontroll och inflytande över dina arbetsförhållande. Du skall uppleva din arbetssituation som meningsfull och angelägen. Du skall ha kontakt och gemenskap med andra människor under arbetsdagen.

Ställ dig nu frågan: erbjuder min arbetsplats dessa sunda och värdiga arbetsvillkor?

I resterande avsnitt ger vi dig lite råd & tips på vilka arbetsmiljöfrågor som är relevanta för din arbetsgivare att jobba med i värphönsproduktionen, både vad

gäller på det mer arbetsorganisatoriska planet som det mer generella arbetet i stallen.

Du och din arbetsgrupp

Åtskilliga arbetsplatser inom värphönsproduktionen har flera anställda i sin produktion och troligtvis är just din arbetsplats en sådan. Kanske är du och dina medarbetare organiserade i mindre arbetsgrupper beroende på arbetsplatsens storlek.

För att förstå hur din grupp fungerar är det viktigt att du funderar över hur du och dina kollegor fungerar tillsammans. Ett gott råd är att självreflektera! Fungera arbetet bra tillsammans och är arbetsklimatet stimulerande och kreativt?

Om inte - här är några enkla tips för att förbättra arbetet tillsammans:

- Ge varandra stimulans och stöd – intressera er för varandras livssituation, inte bara arbetet.
- Uppmärksamma varandra, både vad gäller arbete och fritid.
- Ge varandra feedback i det arbete ni utför – tillsammans eller var och en.
- Diskutera dessa öppet i gruppen.
- Ge varandra beröm och samtala om hur arbetsuppgifterna kan utvecklas till det bättre.

Dock är det viktigt för dig att känna till att er arbetsgrupp är beroende av hur värphönsföretaget fungerar i övrigt och vilka arbetsvillkor som erbjuds för att ert arbete tillsammans skall ge resultat. Till exempel skall er arbetsgrupp kräva att få feedback på det arbete ni utför.

För att ni arbetar tillsammans är inte detsamma som att ni arbetar på samma ställe! Föreställ dig att ni är ett antal personer där var och en arbetar för sig och ex. sköter ”sin” hönsavdelning, då uppfyller ni inte de kriterier som gäller för *team*. Team är en benämning som ofta

används lite slarvigt i sammanhang då man talar om arbetsgrupper i allmänhet, ”vi i teamet” eller ”temaarbete” detta har du säkert hört eller själv någon gång gett uttryck för! Ett team kan förklaras med att det är en grupp ”individer” som arbetar och man arbetar tillsammans!

Information & kommunikation på arbetsplatsen

För att du och dina medarbetare skall kunna utföra ert arbete så bra som möjligt krävs att det finns en bra informationsöverföring på jobbet.

Dessa sker vanligtvis genom formella eller informella möten.

De allra flesta arbetsplatser har informella samtalsrum och nätverk. Dessa är oundvikliga och samtidigt viktiga för er som arbetar där. Men alltför många chefer hanterar sitt informationsflöde enbart på detta sätt.

Fundera på:

- Hur agerar din chef då han eller hon skall informera om något?

Om din närmsta chefs tillvägagångssätt är att informera er personal i korridoren eller i fikarummet finns det en överhängande risk att du missar väsentlig information om företagets framtidsplaner, händelser, produktionsstörningar, veterinär & rådgivarbesök.

Då din chef kallar till ett mer organiserat möte dvs. ett formellt möte, vilket han eller hon bör göra ett par gånger i månaden, kanske dessa är kopplade till det senaste produktionsresultatet.

Fundera då på:

- Chefens informationsteknik!
Fundera på ifall han eller hon ”mässar ut” informationen, endast vänder sig till några få i gruppen.

- Har tålamod att erbjuda alla komma till tals.
- Är lyssnande.
- Ger positiv feedback på dina förslag till förbättringar.

Alla dessa egenskaper är viktiga för att du skall känna dig engagerad och motiverad att vilja medverka till att utveckla värphönsproduktionen du arbetar i.

- Diskutera detta i din arbetsgrupp, och/eller ta upp det direkt med chefen
 - Hur vill ni att företagets informationsflöde skall skötas för att alla skall känna sig delaktiga i det dagliga arbetet?

Kompetens & utbildning

För att du skall kunna utföra ditt arbete på bästa sätt måste du ha stor kunskap om den produktion och de arbetsuppgifter du arbetar med. Detta innebär att det är din närmaste chef uppgift att uppmärksamma din kompetens och tillsammans diskutera en utbildningsplan för denna.

Fundera ex. över ifall du har tillräcklig kompetens för att få hönorna att värpa jämnare över lag, tillräckligt teknisk kunskap vid tillfällena då fodermaskinen eller utgödslingen gått sönder eller rent av datorkunskap då du skall knappa in produktionsresultatet eller då produktionslistorna skall köras ut?

Om du nu inte har en uppmärksam chef – varför inte upplysa honom eller henne om att du känner dig osäker och kanske rentav stressad över situationer då du inte känner att du räcker till.

Eftersom du vill göra så bra ifrån dig som möjligt i ditt arbete, varför inte tillsammans diskutera fram en lämplig utbildningsplan. Garanterat uppskattar din chef ditt initiativ!

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtal eller utvecklingssamtal är ett praktiskt verktyg att arbeta med när det gäller att kommunicera olika händelser på arbetsplatsen. Det åligger din närmsta chef att organisera dessa en gång om året. Samtalet skall syfta till att;

- Diskutera det som du verkligen tycker är viktigt i ditt arbete.
- Gå igenom dina huvuduppgifter.
- Ge dig en ärlig chans att förmedla sådant som du är missnöjd med, det kan gälla arbetsorganisationen, arbetstider, orättvisor etc.
- Utvecklingsbehov.
- Du skall också få feedback på hur du lyckats i ditt arbete (detta gäller inte bara vid medarbetarsamtalet).

Medarbetarsamtalet är ett samtal mellan dig och din chef och det som diskuteras skall inte föras vidare till någon annan i företaget, detta är viktigt för att du skall uppleva trygghet och tillit i samtalet.

DIN HÄLSA

Stress

Stress är skadlig och påverkar din hälsa negativt. Den påverkar dessutom din effektivitet negativt. När du stressar förlorar du empati och systematik. Du gör fler misstag vilket kan leda till olycksfall. Du hinner dessutom mindre.

Det är därför viktigt att du har en chef såväl som arbetskamrater, som ger dig emotionellt stöd som omtanke, vänskap och förtroende. Ger positiv och negativ kritik som hjälp åt din egen självvärdering samt information att lösa uppgifter och klara påfrestande situationer.

Stresshantering är ett sätt att lära sig hantera de situationer som upplevs stressade t.ex. när du efter tömning ska rengöra och tvätta hönsavdelningen men under en begränsad tid, eller att produktionsomgången plötsligt har en hög hönsdödlighet. Diskutera detta öppet i

gruppen och med chefen – kanske någon kan gå en utbildning i stresshantering och på så sätt bli en hjälpande hand när problemen är som mest påtagliga.

Nätverk

Ett nätverk av likasinnade personer kan bli ett starkt stöd för dig t.ex. vid produktionsstörningar. I nätverket kan du träffa personer som kan förstå dina problem. Där du delar med dig av dina erfarenheter och är nyfiken på hur andra kollegor löst liknande problem eller andra situationer. Yrkesföreningar och branschorganisationer är en bra utgångspunkt att hitta likatänkande personer.

Tips:

- Starta upp en Erfagrupp. Denna grupp har till syfte att utväxla erfarenheter och idéer med likasinnade.
- Denna grupp bör även bestå anställda från andra värphönsföretag.
- Organisera träffar med varandra ett antal ggr om året.
- Diskutera och jämför varandras arbetsplatser, både vad gäller arbetsorganisatoriskt arbete, rutiner som produktionsresultat.
- Jobba med checklistor eller liknande.
- Gör studiebesök hos varandra eller andra värphönsföretag.
- Gör gemensamma utbildningsdagar som ni sedan flitigt diskuterar tillsammans.
- Om inte alla anställda på just din arbetsplats har möjlighet att medverka – informera dessa vid lämpliga tillfällen.
- Be att få dryfta Erfagruppens erfarenheter på din arbetsplats formella informationsmöten. Ta upp förslag som leder till förbättringar och involvera din chef i dessa.

Frisk-och hälsovård

Att du och dina medarbetare håller er friska och inte drabbas av arbetsskador har stor betydelse för verksamheten. Ett effektivt stöd kan ni få om ni ansluter er till en företagshälsovård. Många av dessa företag erbjuder stöd gällande arbetsmiljöfrågor tex. gällande hälsokontroller och tillgång till friskvård- och träningsanläggningar.

Föreslå följande till din chef:

- Ett gott råd är att avsätta en schemalagd friskvårdstimme i veckan för dig och dina medarbetare, varför inte tillsammans med chefen. Ett tillfälle där ni tillsammans eller var och en under arbetstid ex. simmar, styrketränar eller promenerar. Det är väl känt att en vältrimmad kropp orkar mer och minskar risken att drabbas av belastningsskador.

Arbetet i stallet

Detta avsnitt är tänkt att ge handledning & tips som underlättar det dagliga arbetet i stallet och som ett led i detta minska förekommande hälsobesvär och arbetsskador.

Arbetsorganisation

Många rutiner och förhållningsregler ligger på din chefs bord. Men du kan göra en god insats som kollega och medarbetare genom att ta initiativ till att diskutera dessa.

Några konkreta förslag att jobba efter för att få en god arbetsorganisation i värphönsföretaget:

1. Skapa rutiner kring ordning och reda och se till att dessa efterföljs text att redskap och annan

- utrustning placeras på en väl avsedd plats i stallet.
2. Gör upp schema tillsammans med din chef och övriga kollegor om hur det dagliga arbetet bör utföras, i vilken ordningsföljd etc.
 3. Gör återkommande riskbedömning vad gäller behov och användning av personlig skyddsutrustning.
 4. Arbetstekniker för att minska uppkomsten av belastningsskador.
 5. Diskutera igenom uppkomna händelser tex. tillbud eller olycksfall som ett led i den internkontroll som är så viktigt för arbetsplatsen du arbetar på.
 6. Hur arbetet är organiserat är inte minst betydande för hur värphönsproduktionen fungerar.
 7. Jobba med återrapportering i form av dagliga checklistor och månadsrapporter – diskutera dessa i arbetsgruppen tillsammans med chefen.
 8. Ta initiativ till arbetsrotation av arbetsuppgifter medarbetare sinsemellan. Detta för att minska exponering av damm och kroppslig belastning men också för att överlappa varandra vid sjukdom.

Det dagliga arbetet i stallet

Det dagliga arbetet i stallet innebär många arbetstimmar med att samla in ägg och döda höns, kontroll av fodermaskin, rensa vattenautomater, utgödsla etc. Dessa arbetsmoment innebär att du som tex. djurskötare exponeras av olika fysikaliska och kemiska arbetsmiljöfaktorer som damm, ammoniak buller men också av arbetsmiljöfaktorer som är av mer fysisk karaktär, ex besvärliga arbetsställningar som ett led av trånga inspektionsgångar, felaktigt konstruerande inredningar

Fysikaliska och kemiska arbetsmiljöfaktorer

Damm

Damm är ofta ett grundläggande problem i de flesta hönsstallar. Hörnornas egen aktivitet ger upphov till huvuddelen av dammet. Damm kommer också från ex. foder och ströbädd.

- Använd andningsskydd som alltid finns lättillgängligt mellan varje hönsavdelning.
- I bur system rekommenderas att dammsuga och eller vattna gångarna istället för att sopa och virvla upp dammet.
- Se också över ifall utfodringssystemet och foderstrukturen är det mest optimala ur dammsynpunkt.

Automatiska utfodringsanläggningar är ett sätt att minska det organiska dammet. Dammsugning, dimspridning och duschning är andra metoder att minska dammförekomsten.

Buller

Buller kan bero på maskinell utrustning t.ex. foderkedja, gödselmattor, automatisk ägginsamlare. Även hönsen ger väsen ifrån sig.

- Ha som vana att alltid använda hörselskydd eller öronproppar!

Bullerkällor kan åtgärdas:

- Ex. med ljuddämpande ventilationsfläkt
- Hydralpump till utgödslingen.
- Gå lugnt och varsamt fram när ni vistas bland djuren i avdelningen. Det skräll och väsen som hönsen förorsakar stärks av inredning och byggnadsutformning och blir som värst när de blir skrämde.

Belysning:

Ljusnivåerna är vanligtvis låga av produktionstekniska skäl. Vid inspektionsrunda eller arbete i stallet tex. i smala och trånga bur rader begränsas din åtkomlighet och förmåga att se de arbetsuppgifter som skall utföras.

Tips och åtgärder till ansvarig för verksamheten;

- Reflektionsförmåga hos väggar och tak har stor inverkan på ljusbehovet. Ljusare ytor ger högre belysningsstyrka.
- Ljus eller mörk höna påverkar effektbehovet. Ljusa hönor
- Varför inte höja ljusstyrkan under de stunder då ni anställda är som aktivast i stallen.
- Finns äldre anställda i verksamheten är det ännu ett skäl till att se över belysningsstyrkan.

Ventilation

Underhåll av ventilationssystemet är av stor betydelse. Den kan dels vara felinställd redan vid installationen, men redan ett antal år ger den försämrade kapacitet och behöver underhållas för att förbättra luftkvaliteten i hönsstallet.

- Gör en miljöundersökning med bla. rökampuller för att se om luftströmmarna går rätt.
- Rengör lufttrummor.
- Byt eventuella trasiga gummidukar i kulvertar.
- Kontrollera luftintag.

Hjälpmedel vid insamling av ägg och döda höns;

Det finns många djurskötare och producenter som är ”Uppfinnar Jockar” runt om i våra produktionsanläggningar. Flera har konstruerat egna verktyg och hjälpmedel som underlättar tex. arbetet att dra fram ägg som hamnat under burar och utanför reden.

Ex på hjälpmedel

- Förlängd golfklubba.

- Lätta plastkorgar med handtag att bära med sig på sin insamlingsrunda.
- Ficklampor fästa längst fram på hjälpmedlet för att på så sätt se bättre och inte tvingas böja sig i arbetsmomentet mer än nödvändigt.

Klättrande på inredningar är ett annat ofta förekommande arbetsmoment där risken för att drabbas av fallolyckor är särskilt överhängande t.ex. vid tillsyn av djur och renhållning av ex.vattenautomater. Inredningen är då inte anpassad att klättra på.

- Se till att använda skyddsutrustning som overall, skyddshandskar och halkfria skor.

Omgivningsfaktorer

Värme, kyla, drag etc. kan vara andra besvärande faktorer som bidrar till nedsatt arbetsförmåga.

Flera produktionsanläggningar har åtskilda hönsstallar såväl som äggpackeri. Detta innebär att du utsätts för växlande temperaturförändringar genom att gå ut och in mellan anläggningarna.

- Försök att i största möjliga mån planera och samordna arbetet mellan kalla och varma utrymmen.
- Anpassa klädsel och förvaring därefter.
- Använd fodrad overall på vintern.

Fysisk arbetsbelastning

Är vanligt förekommande i de flesta arbeten med höns. Dock kan särskilt omnämnas vid arbete i samband med insättning och utslaktning av höns nämnas, såväl som rengöringsarbeten i samband med omgångsslut. Dessa arbetsmoment bidrar ofta till felaktiga arbetsställningar. Det är ett arbetsledaransvar att se till att du utbildas i frågor som rör rätt arbetstekniker. Din arbetsgivare bör också subventionera olika friskvårdsaktiviteter.

Var uppmärksam på rätt arbetstekniker;

- Arbeta rätt genom att inte arbeta med sneda och vridna arbetsställningar eller arbetspositioner över axelhöjd tex. när översta eller understa bur raden skall högtryckstvättas, eller utgödslingsbandet skall rengöras.
- Tänk på rätt lyftteknik vid manuellt utgödslingsarbete dvs. att du håller ryggen rakt, putar ut lite med stjärten och böjer benen och lyfter med de stora muskelgrupperna. Observera att du inte fyller upp gödsel upp till bredden i skottkärran.
- Ta kortare pauser en gång i timmen vid fysiskt ansträngande arbetsuppgifter som rengöringsarbeten i form av ex. högtryckstvättning.

Några korta råd vad gäller manuell hantering – lyfta & bära;

Be gärna att någon ”övervakar” så att du gör rätt”!

- Stå nära bördan som skall lyftas.
- Stå med ett avstånd mellan fötterna (bredbent).
- Böj i höft – knä- och fotled.
- Håll huvudet och ryggen i en rak position.
- Använd benen då lyftet skall utföras.
- Håll bördan nära kroppen.
- Utnyttja hjälpmedel.
- Funder på om du har tillräckliga fysiska förutsättningar, är tillräckligt stark och har tillräcklig god muskelstyrka och kondition för att utföra sysslan.

Manuellt arbete - rengöring

Rengöringsarbete som tex. våtläggning av stallet efter utslaktigt är vanligt förekommande.

Uppmärksamma chefen på följande;

- För att minimera arbetsgången är vattenspridare eller dimspridningssystem att rekommendera.
- Arbete med högtryckstvättning innebär att utsättas för vibrationer, smutsigt, kallt och fuktigt arbete under en längre tid. En generell rekommendation är att tvätta med en varmvattentvätt för att minska nerkylning för djurskötaren.
- Ett mer dyrt alternativ är att införskaffa en tvättrobot – kanske samverkan värphönsföretag emellan om inköp av en sådan, kan ske för att reducera den enskilda producentens kostnader och för att effektivisera arbetsgången.

Arbetet i äggsorteringsrummet

I äggpackeriet eller sorteringsrummet förekommer ofta hjälpmedel i form av teknisk utrustning. Många produktionsanläggningar anlitar personal som enbart arbetar vid detta arbetsmoment ofta i form av en halvtidstjänst. Medan andra har djurskötare som varierar sina arbetsuppgifter och därmed även har ett arbetspass i äggpackeriet någon gång under dagens arbetspass.

För att arbetet skall vara så gynnsamt för er som arbetar där och med hänsyn till att användningen av hjälpmedel varierar inhysningssystem system emellan, bör du uppmärksamma din chef på följande;

- Installera en packerimaskin (Farmpacker).
- Ha ett reglerbart sorteringsbord för att eftersträva en bra arbetsställning vid plockning och sortering av äggen.
- Lägg in golvmattor för att ni skall stå så mjukt som möjligt vid sorteringsplatsen.
- Kombinera med en bra belysning.

- Observera att räckvidden inte skall vara för lång när man skall nå äggen vid sorteringsplatsen.
- Ha en jämn och behaglig temperatur i packeriet.

Extern personal

Eftersom många arbetsmoment i äggproduktionen är mycket krävande oavsett system rekommendera chefen att anlita extern personal för olika arbetsmoment.

Arbetsmoment som ex:

- Insättning av höns
- Uppsamling av höns till slakt.
- Högtryckstvättning

Är det svårt att hitta extern personal till er verksamhet ta kontakt med ditt nätverk – få tips och råd från dina kollegor. Kanske kan ni organisera upp ett fint kontaktnät med avbytare och annan tillfällig personal.

Frågor om ergonomi

Tekniska och maskinella hjälpmedel används alltmer vid olika arbetsmoment i stallet och packeriet. Teknisk utrustning och hjälpmedel är till för att underlätta det dagliga arbetet för dem som arbetar med höns. Utformning av arbetslokaler, verktyg och hjälpmedel, omgivningsmiljö, arbetsorganisatoriska aspekter etc. samverkar till i vilken utsträckning arbetstagarna kan använda kroppen så gynnsamt som möjligt. Men fortfarande utförs en mängd manuellt arbete som leder till arbetsskador.

Beakta följande;

- Om man arbetar i en ställning som gör att samma muskler utsätts för ihållande spänning under en längre tid, utsätts musklerna för sk. statisk belastning vilket är olämpligt.
- Böjda, vridna, eller sträckta ställningar kan ge kraftiga ledbelastningar, särskilt när lederna hålls i ytterlägen.

- Ensidiga rörelser förekommer tillsammans med statisk belastning. I arbete som utåt sett inte verkar ansträngande tex. sittande/stående arbete med framåtsträckta armar utanstöd för underarmarna utsätts musklerna i nacken och skuldrorna för stor statisk belastning samtidigt som ensidigt uppreparande rörelser sker i hand och arm.
- Tunga lyft kan vara direkt skadliga. Riskabla situationer kan t.ex. vara ofta kommande lyft från under knä eller över axelhöjd. Misslyckade lyft för att man snubblar och halkar.
- Om utrymmet lägger hinder i vägen för en bra lyftställning.
- Även lätta och medeltunga lyft kan vara negativa om de är ofta förekommande.

Ett tips är att tala med chefen – varför inte ta initiativ till en utbildningsdag kring ergonomifrågor.

Internkontroll eller systematiskt arbetsmiljöarbete

Din arbetsgivare har bla. ansvaret över en väl fungerande internkontroll av arbetsmiljön. Genomförande av internkontroll är enkel och kan göras utan extra hjälp, rådgivning eller speciella formulär.

Gå igenom verksamheten – Du och din arbetsgrupp tillsammans med chefen går igenom verksamheten. En checklista kan vara till god hjälp. Gör en kartläggning av de arbetsmoment där det finns risker och av annat som behöver förbättras.

Åtgärda riskerna – De risker som upptäcks vid kartläggningen av arbetsplatsen skall åtgärdas så snart som möjligt. Det är din arbetsgivare som bestämmer vem som ansvarar för att det blir gjort. Men de som får uppdraget att genomföra förändringarna i arbetsmiljön, måste ha de kunskaper och resurser som behövs tex. pengar, tid och befogenheter samt rätt att fatta vissa beslut.

Handlingsplan – Om inte alla åtgärder kan genomföras med en gång – behövs en handlingsplan. Den skall innehålla vad som skall göras, när det skall vara klart samt vem som ansvarar för att det blir gjort.

Tillsammans kan ni diskutera innehållet i handlingsplanen.

Följ upp – Både förbättringar som görs direkt och de som görs först efter lite längre tid måste följas upp. Vem som ansvarar för uppföljningen skall vara känt bland samtliga er alla.

Utred skador och tillbud – Arbetsskador och allvarliga tillbud som inträffar och måste utredas så att de förhoppningsvis inte inträffar igen. Ett enkelt system för avrapportering av vad som har inträffat är

en bra hjälp att fånga upp risker och hinna åtgärda dem.

Föreskrifter skall finnas och användas –

De arbetsmiljöregler som gäller för din arbetsplats skall finnas tillgängliga för samtliga verksamma. Reglerna kan beställas från Arbetsmiljöverket

<http://www.av.se>

Föreskrifterna innehåller bland annat kommentarer med förklarande text och dessa kan vara till god hjälp vid beslut om vilka åtgärder som behöver genomföras.

Se det systematiska arbetsmiljöarbetet i värphönsproduktionen som ett kollektivt ansvar!

Om du vill veta mera om arbetsmiljöfrågor - vart vänder du dig?

Sveriges Lantbruksuniversitet erbjuder arbetsmiljökurser i både i Alnarp och på distans.

För mer information tele: 040 - 41 54 98 eller via e-post: Catharina.Alwall@slu.se

Lästips:

*Arbetsmiljön och säkerhet i lantbruket
Natur och Kultur/LT's förlag*

*Arbetsgruppens psykologi – om den
psykosociala arbetsmiljön
Natur och Kultur/ LT's förlag*

*Stress= Rädsla
Ekerlids förlag*